



भारत का राजपत्र The Gazette of India

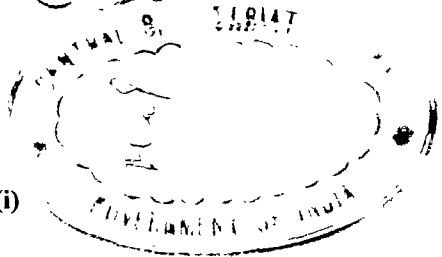
असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)

PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY



सं. 147]

नई दिल्ली, मंगलवार, मार्च 7, 2000/फाल्गुन 17, 1921

No. 147]

NEW DELHI, TUESDAY, MARCH 7, 2000/PHALGUNA 17, 1921

जल-भूतल परिवहन मंत्रालय

(पत्तन पक्ष)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 7 मार्च, 2000

सा. का. नि. 228 (अ).—केन्द्र सरकार, महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उप-धारा (1) के साथ पठित धारा 124 की उप-धारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, पत्तन न्यासी मंडल द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के साथ संलग्न अनुसूची में मुरगांव पत्तन न्यास कर्मचारी (छुट्टी संशोधन) विनियम, 2000 का अनुमोदन करती है ।

2. उक्त विनियम इस अधिसूचना के सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे ।

अनुसूचीपरिशिष्ट - 1मुरगांव पत्तन कर्मचारी (छुट्टी) (संशोधन) विनियम, 2000

महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 124 (1) और (2) के साथ पठित धारा 28 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए मुरगांव पत्तन कर्मचारी (छुट्टी) विनियम, 1964 में और संशोधन करने के लिए मुरगांव पत्तन का न्यासी मण्डल निम्नलिखित विनियम बनाता है :-

- 1.(i) इन विनियमों को मुरगांव पत्तन कर्मचारी (छुट्टी) (संशोधन) विनियम, ²⁰⁰⁰ कहा जाएगा ।
- (ii) ये विनियम उस तारीख से प्रभावी होंगे जिस तारीख को इन विनियमों के लिए केन्द्रीय सरकार का अनुमोदन भारत के राजपत्र में प्रकाशित किया जाता है ।

2. विनियम 1 में संशोधन :-

- (i) उप शीर्षक के ऊपर "1- प्रारंभिक" यह शीर्षक जोड़ा जाए ।
- (ii) खण्ड (क) तथा (ख) को क्रमशः (1) तथा (2) के रूप में नई संख्या दी जाए ।

3 विनियम 2 में संशोधन

- (i) उप शीर्षक "प्रयुक्ति" को "प्रयुक्ति का विस्तार" इन शब्दों के साथ प्रतिस्थापित किया जाए ।
- (ii) नए उप खण्ड (ग) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :
" कर्मचारी, जिनकी नियुक्ति, पूर्णतया तकनीकी कारणों से तदर्थ के रूप में समझी जाती है ।"

4. विनियम 3 में संशोधन :

- (i) नई परिभाषा (ख) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :
"(द) अवकाश विभाग से तात्पर्य, विभाग अथवा विभाग का एक भाग जिसमें नियमित अवकाश की अनुमति है और जिसके दौरान विभाग में कार्यरत कर्मचारियों को ड्यूटी से अनुपस्थित रहने की अनुमति है ।"
- (ii) स्पष्टीकरण को हटा दिया जाए ।

5. विनियम - 4 में संशोधन :

- (i) विनियम - 4 के ऊपर " 11 - सामान्य शर्तें " शीर्षक को जोड़ा जाए ।
- (ii) विनियम - 4 को निम्नप्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए :

"4, छुट्टी का अधिकार

- (i) छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है ।
- (ii) जब लोक - सेवा की आवश्यकता की जरूरत हो तब छुट्टी देनेवाले सक्षम प्राधिकारी किसी भी प्रकार की छुट्टी को अस्वीकार अथवा रद्द कर सकता है, किन्तु कर्मचारी के लिखित अनुरोध के

अतिरिक्त सक्षम प्राधिकारी को यह अधिकार नहीं है कि वह शेष छुट्टी तथा आवेदित छुट्टी के प्रकार में परिवर्तन कर सके।"

(iii) टिप्पणी (1) तथा (2) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी 1 : नियमित रूप से छुट्टी लेने के लिए कर्मचारियों को प्रोत्साहित करना :

स्वीकृति देनेवाला प्राधिकारी, नियमित रूप से अधिमानत; प्रति वर्ष कर्मचारियों को छुट्टी लेने के लिए प्रोत्साहित करें। ऐसे मामलों में जहां छुट्टी के लिए सभी आवेदनों को लोक — सेवा के हित में एक ही समय स्वीकृति नहीं दी जा सकती है, तब घोषित नियमों का उचित ध्यान रखते हुए पारी द्वारा आवेदकों को छुट्टी देने के लिए स्वीकृति प्राधिकारी को चरणबद्ध योजना तैयार करना होगा।

टिप्पणी 2 : अंतिम दस वर्षों की सेवा के दौरान छुट्टी को साधारणतया अस्वीकृत नहीं करना होगा।

खास तौर से अपनी सेवा के अंतिम दस वर्षों में साधारणतया किसी भी कर्मचारी को अर्जित छुट्टी अस्वीकृत नहीं की जाए, ताकि 300 दिनों से अधिक अर्जित छुट्टी का संचयन न हो सके।

6. नया विनियम 5 :

नए विनियम 5 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"5. छुट्टी के दावे का विनियमन :

किसी कर्मचारी के छुट्टे के दावे को आवेदित और स्वीकृत छुट्टी के समय प्रभावी विनियमों द्वारा नियमित किया जाता है।

7. नया विनियम 6 :

(i) नए विनियम 6 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"6. जमा छुट्टी पर पदच्युति, निष्कासन अथवा पदत्याग का प्रभाव

(1) विनियम 32 और इस विनियम में यथा प्रावधान के अतिरिक्त कर्मचारी, जिसे पदच्युत अथवा निष्कासित किया गया हो अथवा जिसने मण्डल की सेवा से सेवात्याग किया हो, का जमा छुट्टी के लिए कोई भी दावा, उसके पदच्युति अथवा निष्कासन अथवा पदत्याग की तारीख से समाप्त हो जाएगा।

(2) जब कर्मचारी भारत सरकार के तहत किन्तु अपने मूल कार्यालय अथवा विभाग के बाहर अन्य पद के लिए आवेदन करता है और यदि ऐसा आवेदन उचित माध्यम से भेजा गया हो, और यदि आवेदक को नए पद का पदभार संभालने से पूर्व अपने पद को त्याग करने की आवश्यकता हो तो ऐसे सेवात्याग के कारण उसके खासे में जमा छुट्टी व्यपगत नहीं हो जाएगी।

(3) कर्मचारी, जिसे सेवा से पदच्युत अथवा निष्कासित किया गया हो और अपील अथवा संशोधन पद पर बहाल किया गया हो, तो पदच्युत अथवा निष्कासन, जैसी भी स्थिति है, के पहले की उसकी सेवा के लिए छुट्टी का हकदार होगा।

(4) कर्मचारी जो क्षतिपूर्ति अथवा अवैध पेंशन अथवा उपादान पर सेवानिवृत्त होकर पुनःनियुक्त होता है और पेंशन के लिए उसकी पिछली सेवा को गिनने की अनुमति दी जाती है, तो छुट्टी के बाबत उसकी पिछली सेवा को गिना जाएगा।"

(ii) टिप्पणी के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी : जहां ब्रेक न हो अथवा ब्रेक को कार्य ग्रहण अवधि में परिवर्तित किया गया हो, ऐसे मामलों में छुट्टी को अग्रणीत करना ।

ऐसे सभी मामलों में जिसमें ब्रेक न हो अथवा ब्रेक, यदि कोई हो, को वेतन अथवा बिना वेतन कार्यग्रहण अवधि में परिवर्तित किया गया है तो पेंशन के लिए पिछली सेवा को गिना जाएगा और छुट्टी को अग्रणीत करने की अनुमति दी जाएगी ।

ऐसे मामलों में जहां सेवा में ब्रेक की अवधि 30 दिनों से अधिक हो, तब पेंशन अथवा छुट्टी को अग्रणीत के प्रयोजन के लिए ब्रेक माफ करने के प्रश्न को, इस विषय पर समय-समय पर जारी, आदेशों के तहत जांचा जाएगा और वित्त विभाग के परामर्श से विभागाध्यक्ष द्वारा निर्णय लिया जाएगा ।"

8. नया विनियम 7 :

नए विनियम 7 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"7. एक प्रकार की छुट्टी को दूसरी प्रकार की छुट्टी में परिणत करना :

(1) कर्मचारी के अनुरोध पर, प्राधिकारी, जिसने छुट्टी मंजूर की है, उस छुट्टी को पूर्वव्यापी प्रभाव से दूसरी प्रकार की छुट्टी में परिणत कर सकता है, जो छुट्टी मंजूर करते समय शेष तथा उसको देय थी, किन्तु इस प्रकार की परिणत को कर्मचारी हक के रूप में दावा नहीं कर सकता है ।

बशर्ते कि कर्मचारी द्वारा ली गई संगत छुट्टी अवधि की समाप्ति के पश्चात सम्बन्धित कर्मचारी द्वारा कार्यग्रहण करने की 30 दिनों की अवधि के भीतर इस सम्बन्ध में नियुक्त ऐसे प्राधिकारी अथवा किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा जब तक अनुरोध प्राप्त नहीं किया जाता, तबतक ऐसे किसी भी अनुरोध पर विचार नहीं किया जाएगा ।

(2) एक प्रकार की छुट्टी को दूसरी प्रकार की छुट्टी में परिणति, अतः कर्मचारी को दी गई छुट्टी के आधार पर छुट्टी वेतन के समायोजन के अधीन होगी, अर्थात्, अधिशेष में उसको भुगतान की गई कोई भी राशि वसूल की जाएगी अथवा उसको देय कोई बकाया राशि का भुगतान किया जाएगा ।

टिप्पणी :— विनियम-27 के प्रावधानों के अधीन चिकित्सा प्रमाणपत्र पर अथवा अन्यथा दी गई असाधारण छुट्टी को पूर्वव्यापी प्रभाव से छुट्टी देय नहीं में परिणत किया जा सकता है ।

9. विनियम 6 में संशोधन :

(i) मौजूदा विनियम 6 को विनियम 8 के रूप में नई संख्या दी जाए ।

(ii) उसके नीचे "व्याख्या" शब्द को "टिप्पणी 1" शब्द के साथ प्रतिस्थापित किया जाए ।

(iii) टिप्पणी 2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी — 2 : विशेष आकस्मिक छुट्टी :

सक्षम प्राधिकारी को यह अधिकार है कि वह विशेष आकस्मिक छुट्टी के संयोजन में आकस्मिक छुट्टी प्रदान कर सकता है, किन्तु ऐसे मामलों में जहां विशेष आकस्मिक छुट्टी के संयोजन में नियमित छुट्टी देने की अनुमति दी जाती है, वहां विशेष आकस्मिक छुट्टी तथा नियमित छुट्टी दोनों के संयोजन में आकस्मिक छुट्टी नहीं देनी होगी ।"

(iv) टिप्पणी — 3 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी 3 : अर्ध दिन की आकस्मिक छुट्टी को संयोजित करना :

यदि बीमारी अथवा अन्य मजबूरी के कारण अगले कार्य-दिवस पर कर्मचारी अनुपस्थित रहता है तो सामान्य नियमों के अपवाद स्वरूप, अर्ध दिन की आकस्मिक छुट्टी को नियमित छुट्टी के साथ सम्मिलित करने के लिए कर्मचारी को अनुमति दी जाए, जिनके पास केवल अर्ध दिन की आकस्मिक छुट्टी शेष है और जो उस कार्य दिवस और परवर्ती दिन, यदि कोई, हों के लिए अपनी अनुपस्थिति को सम्मिलित करने के लिए शेष तथा देय प्रकार की छुट्टी के लिए आवेदन किए होने के कारण अगले कार्य दिवस पर कार्यालय में उपस्थित नहीं होंगे उन्हें दोपहर के लिए अंतिम अर्ध दिन की आकस्मिक छुट्टी की अनुमति नहीं दी जाए।

10. विनियम 5 में संशोधन :

- (i) उप - विनियम (1) को विनियम 9 के रूप में नई संख्या दी जाए और "पांच वर्षों से अधिक की लगातार अवधि के लिए छुट्टी स्वीकृत नहीं की जाए" इस उप - शीर्षक को "लगातार छुट्टी की अधिकतम मात्रा" से प्रति स्थापित किया जाए"।
- (ii) उप - विनियम (1) की शुरुआत से पहले निम्नलिखित शब्दों को जोड़ा जाए :
"जब तक मामले की आपवादिक परिस्थितियों को देखते हुए मण्डल निर्णय नहीं लेता है।"

11. नया विनियम - 10 :

- (i) विनियम - 10 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"10. छुट्टी के दौरान नियुक्ति की स्वीकृति :

(1) कर्मचारी (कर्मचारी, जिसे सीमित मात्रा में निजी व्यवसाय करने की अनुमति दी गई है अथवा जिसे नैमित्तिक साहित्यिक कार्य अथवा परीक्षक के रूप में सेवा अथवा उसी प्रकार की नियुक्ति लेने की अनुमति दी गई है, उस कर्मचारी के अलावा) जो सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी सहित, छुट्टी पर है, तो वह निम्नलिखितों की पूर्व अनुमति प्राप्त किए बिना लेखाकार, परामर्शदाता अथवा विधिक या चिकित्सा व्यवसायी के रूप में गैरसरकारी कार्य की स्थापना करने सहित अन्यत्र नौकरी अथवा नियुक्ति नहीं लेगा :

- (क) यदि प्रस्तावित नौकरी अथवा नियुक्ति भारत से बाहर कहीं और तो मण्डल अथवा
- (ख) यदि प्रस्तावित नौकरी अथवा नियुक्ति भारत में हों तो उसे नियुक्त करनेवाला प्राधिकारी।

(2) (क) सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी के अलावा, कोई अन्य छुट्टी के दौरान किसी भी कर्मचारी को कोई अन्य नौकरी अथवा नियुक्ति स्वीकार करने की साधारणतया अनुमति नहीं है।

(ख) यदि किसी भी अपवादिक मामले में ऐसी स्वीकृति की अनुमति को उचित समझा जाता है तो कर्मचारी को अस्थायी रूप से अपनी नौकरी को मूल कार्यालय से उस कार्यालय में स्थानांतरित कराना होगा जिसमें उसे नौकरी अथवा नियुक्ति लेने की अनुमति दी गई है अथवा कोई अन्य नौकरी अथवा नियुक्ति लेने से पूर्व अपनी नियुक्ति से उसे त्यागपत्र देना होगा।

(ग) सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी के दौरान कर्मचारी को निजी नियुक्ति लेने की अनुमति नहीं दी जाती है। यद्यपि उसे सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम अथवा विनियम - 31 के उप - विनियम (2) के खण्ड (क) में संदर्भित निकाय में नियुक्ति लेने की अनुमति दी जाएगी तथा उस स्थिति में भी सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी के लिए देय छुट्टी वेतन, है, उसी प्रकार दिया जाएगा जैसे कि विनियम - 33 के तहत ग्राह्य है।

(3) (क) यदि किसी कर्मचारी की जो निवृत्ति पूर्व छुट्टी पर गया है, इस प्रकार की छुट्टी के दौरान मण्डल के तहत अथवा भारत से बाहर किसी पद पर नियुक्ति के लिए आवश्यकता है, तो फिर से कार्यग्रहण की तारीख से छुट्टी की असमाप्त भाग को रद्द किया जाएगा।

(ख) खण्ड(क) के तहत यथा रद्द छुट्टी को विनियम - 32 को उप - विनियम (2) में यथा प्रावधान नकदीकरण की अनुमति दी जाएगी।"

(ii) टिप्पणी के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी : छुट्टी के दौरान निजी नियुक्ति :

यद्यपि, चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी लेने के दौरान निजी नियुक्ति लेने की अनुमति को तकनीकी रूप से एफ.आर.69 (विनियम - 10 का) के प्रावधानों द्वारा शामिल किया गया है, यह प्रबंध स्पष्ट रूप से विनियमों की भावना के प्रतिकूल है, क्योंकि इसका आशय यह नहीं है कि छुट्टी, जो चिकित्सा प्रमाणपत्र के बल पर प्राप्त की गई, वह कर्मचारी,, जिसके स्वास्थ्य की दशा निजी नियुक्ति द्वारा उसे सक्षमता के योग्य बनाती है, को दी जाए। इसी कारण एफ.आर. 69 का यह अर्थ नहीं लगाना होगा कि यह कर्मचारी को, जो ऐसी छुट्टी के दौरान नियमित नियुक्ति लेने के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी लेता है, अनुमति देता है।"

12. नया विनियम - 11:

(i) विनियम - 11 के रूप में जोड़े जानेवाले निम्नलिखित नए विनियम के ऊपर "।।। छुट्टी की मंजूरी तथा छुट्टी से वापसी" यह शीर्षक जोड़ा जाए।

(ii) नए विनियम - 11 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"11. छुट्टी के लिए आवेदन :

छुट्टी अथवा छुट्टी बढ़ाने के लिए आवेदन, मण्डल द्वारा निर्धारित प्रपत्र में छुट्टी देनेवाले सक्षम प्राधिकारी को किया जाए।"

13. नया विनियम - 12 :

नए विनियम - 12 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"12. छुट्टी लेखा :

प्रत्येक कर्मचारी के लिए मण्डल द्वारा निर्धारित प्रपत्र में छुट्टी लेखा को रखा जाएगा।"

14. नया विनियम - 13 :

नए विनियम - 13 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"13: छुट्टी पात्रता का सत्यापन :

जब तक उसकी ग्राह्यता को छुट्टी लेखा रखनेवाले प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित नहीं की जाती है तबतक किसी भी कर्मचारी को किसी भी प्रकार की छुट्टी नहीं दी जाएगी।"

15. नया विनियम - 15:

(i) नए विनियम - 14 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"14. कुछ परिस्थितियों में छुट्टी नहीं दिया जाना :

कर्मचारी, जिसे सक्षम तण्डनीय प्राधिकारी ने मण्डल सेवा से बरखास्त, निष्कासित अथवा अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का निर्णय लिया है, को छुट्टी नहीं दी जाएगी ।"

(iii) टिप्पणी के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :-

" टिप्पणी : निलंबन के दौरान कोई छुट्टी नहीं :

निलंबन के तहत कर्मचारी को छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी ।

16. नया विनियम -15 :

(i) नए विनियम -15 का उप-विनियम (1) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"15. चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी की मंजूरी :

(1) चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर छुट्टी के लिए कर्मचारी द्वारा किए गए आवेदन के साथ चिकित्सा अधिकारी अथवा पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी द्वारा दिए गए चिकित्सा प्रमाणपत्र को संलग्न किया जाए, जिसमें बीमारी के प्रकार तथा संभाव्य अवधि को स्पष्ट रूप से बताना होगा ।"

(ii) उप - विनियम (2), (3), (4), (5) और (6) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"(2) चिकित्सा अधिकारी, ऐसे किसी मामले में छुट्टी देने की सिफारिश नहीं करेगा जिसमें कोई उचित आसार नजर नहीं आते हैं कि सम्बन्धित कर्मचारी अपनी ड्यूटी ग्रहण करने के लिए कभी स्वस्थ हो जाएगा और ऐसे मामले में यह राय कि मण्डल की सेवा के लिए कर्मचारी स्थायी रूप से अस्वस्थ है, को चिकित्सा प्रमाणपत्र में रिकार्ड किया जाएगा ।

(3) छुट्टी देनेवाली सक्षम प्राधिकारी अपने स्वविवेक पर आवेदक की चिकित्सा रूप से यथाशीघ्र जांच करने के लिए मण्डल के मुख्य चिकित्सा अधिकारी से अनुरोध कर दूसरी चिकित्सा राय प्राप्त कर सकता है ।

(4) उप - विनियम (3) में उल्लिखित मुख्य चिकित्सा अधिकारी का यह कर्तव्य है कि वह बीमारी के तथ्य तथा सिफारिश की गई छुट्टी की आवश्यकता के बारे में राय स्पष्ट करें और इस प्रयोजन के लिए आवेदक को, मुख्य चिकित्सा अधिकारी अथवा उसके द्वारा नियुक्त किए गए चिकित्सा अधिकारी के सम्पर्क उपस्थित होने की आवश्यकता होंगी ।

(5) इस विनियम के तहत चिकित्सा प्रमाणपत्र की मंजूरी, सम्बन्धित कर्मचारी को, अपने आप में किसी छुट्टी का अधिकार प्रदान नहीं करता है, छुट्टी देनेवाली सक्षम प्राधिकारी को चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रेषित कर उस प्राधिकारी के आदेशों की प्रतीक्षा की जाएगी ।

(6) यदि छुट्टी के लिए दिए गए आवेदन की अवधि एक ही समय तीन दिनों से अधिक न हो तो छुट्टी देनेवाली सक्षम प्राधिकारी, अपने विवेक पर, चिकित्सा प्रमाणपत्र की प्रस्तुति को टाल सकता है । यद्यपि, ऐसी छुट्टी को चिकित्सा प्रमाणपत्र पर दी गई छुट्टी के रूप में नहीं समझा जाएगा और ऐसी छुट्टी को, चिकित्सा आधार पर छुट्टी के भिन्न छुट्टी में जमा नामे डाला जाएगा ।"

17. नया विनियम - 16 :

नए विनियम - 16 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"16. कर्मचारी, जो ड्यूटी पर वापस आने के लिए स्वस्थ नहीं होने की संभावना है, उसकी छुट्टी :

(1) (क) जब चिकित्सा प्राधिकारी ने यह रिपोर्ट दी है कि ड्यूटी पर वापस आने के लिए कर्मचारी कभी स्वस्थ हो जाएगा, इसकी कोई पर्याप्त संभावना नहीं है तब ऐसे कर्मचारी को अनिवार्य रूप से छुट्टी अस्वीकृत नहीं की जाएगी।

(ख) यदि छुट्टी शेष हो तो, छुट्टी देनेवाला सक्षम प्राधिकारी निम्नलिखित शर्तों पर छुट्टी मंजूर कर सकती है :-

(i) यदि चिकित्सा प्राधिकारी निश्चित रूप से यह बताने में असमर्थ है कि सेवा के लिए कर्मचारी दुबारा कभी भी स्वस्थ नहीं होगा तो कुल मिलाकर बारह महीने से अनाधिक छुट्टी दी जा सकती है और चिकित्सा प्राधिकारी के पास फिर से भेजे बिना ऐसी छुट्टी को नहीं बढ़ाया जाएगा ;

(ii) यदि चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा कर्मचारी को आगे की सेवा के लिए पूर्णतः एवं स्थायी रूप से अक्षम घोषित किया जा चुका हो, तो चिकित्सा प्राधिकारी से रिपोर्ट प्राप्त करने के पश्चात उसे छुट्टी अथवा छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी दी जा सकती है, बशर्त कि चिकित्सा प्राधिकारी के रिपोर्ट की तारीख के बाद ड्यूटी की किसी अवधि के साथ छुट्टी लेखा में यथा शेष छुट्टी छह महीनों से अधिक न हो।

(2) कर्मचारी, जिसे चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा आगे की सेवा के लिए पूर्णतः एवं स्थायी रूप से सक्षम घोषित किया है, को -

(क) यदि वह ड्यूटी पर हो, तो कर्मचारी को, उसकी ड्यूटी से कार्यमुक्त करने की तारीख से सेवा से अमान्य किया जाएगा, जिसकी चिकित्सा प्राधिकारी से रिपोर्ट की प्राप्ति पर कोई विलंब किए बिना व्यवस्था करनी होगी, उप - विनियम (1) के तहत यदि उसे छुट्टी दी गई हो तो ऐसी छुट्टी की समाप्ति पर उसे सेवा से अमान्य किया जाएगा।

(ख) यदि वह पहले से ही छुट्टी पर हो तो, उप-विनियम (1) के तहत छुट्टी अथवा छुट्टी का विस्तार, यदि कोई दिया गया हो, तो उस छुट्टी की समाप्ति पर कर्मचारी को सेवा से अमान्य किया जाएगा।"

18. विनियम - 6-क(1) में संशोधन :

(i) विनियम - 17 के रूप में मौजूदा विनियम-6-क को नई संख्या दी जाए।

(ii) उप - शीर्षक में "और छुट्टी के साथ अवकाश का संयोजन" इन शब्दों को हटा दें।

(iii) "इस विनियम का उप-विनियम(2)" शब्दों को "विनियम-18" के साथ प्रतिस्थापित किया जाए।

(iv) टिप्पणी के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी: विदेश सेवा के लिए स्थानांतरण :

छुट्टी के दौरान यदि कर्मचारी को विदेश सेवा के लिए स्थानांतरित किया जाता है तो ऐसे स्थानांतरण की तारीख से वह छुट्टी पर नहीं रहेगा तथा छुट्टी वेतन प्राप्त नहीं करेगा।"

19. विनियम- 6क (2), (3), 4 और 8(3) में संशोधन :

(i) विनियम-6क के उप-विनियम (2), (3) और (4) के लिए निम्नलिखित उप-शीर्षक जोड़ा जाए तथा उन्हें समेकित विनियम-18 के रूप में नई संख्या दी जाए :

"18. छुट्टी के साथ अवकाशों का संयोजन"

(ii) परन्तु के ऊपर के उप-विनियम (2) को उप-विनियम (1) के खण्ड (i) के रूप में नई संख्या देकर निम्नलिखित के साथ प्रतिस्थापित किया जाए :

"(1)(i) जिस दिन कर्मचारी की छुट्टी (चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी के अलावा) शुरू होती है, उस दिन के पहले का दिन अथवा जिस दिन उसकी छुट्टी समाप्त होती है उसके ठीक अगले दिन यदि अवकाश है अथवा कई दिनों का लगातार अवकाश है तो कर्मचारी को ऐसे अवकाश अथवा लगातार अवकाश के पहले दिन के करीब अपना स्थान छोड़ने तथा ऐसे अवकाश अथवा लगातार छुट्टी के अगले दिन वापस आने की अनुमति दी जाएगी (ऐसे मामलों को छोड़कर जहां प्रशासनिक कारणों के लिए छुट्टी को विशेष रूप से अवकाश के पहले । बाद में अनुमति देने को रोक रखा गया हो), बशर्त कि —

(क) उसका स्थानांतरण अथवा पदभार ग्रहण किसी स्थायी अग्रिम के अलावा प्रतिभूति अथवा रकम को देने या लेने से सम्बन्धित नहीं है ।

(ख) उसके शीघ्र प्रस्थान के अनुकूल किसी दूसरी जगह से उसकी ड्यूटी संभालने के लिए किसी कर्मचारी का शीघ्र स्थानांतरण आवश्यक नहीं हो जाता ।

(ग) उसकी वापसी में विलंब होने से, कर्मचारी जो उसकी अनुपस्थिति के दौरान उसकी ड्यूटी संभाल रहा था, के अन्य जगह पर स्थानांतरण में, अथवा उसके स्थान पर अस्थायी रूप में नियुक्त व्यक्ति को मण्डल सेवा से सेवामुक्त करने में परस्पर विलंब न हों ।

(iii) विनियम-8 का उप-विनियम(3) के नीचे की टिप्पणी को उप-विनियम(1) के उप-खण्ड(ii) के रूप में नई संख्या देकर निम्न रूप से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(ii) चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी के मामले में —

(क) जब कर्मचारी को कार्यालय में उपस्थित होने के लिए चिकित्सा रूप से अस्वस्थ प्रमाणित किया जाता है तब उसे प्रमाणित किए जाने के तुरन्त पहले दिन अवकाश, यदि कोई हो, तो उस अवकाश को छुट्टी के पहले जोड़ने की अनुमति दी जाए और उसे प्रमाणित किए जाने के तुरन्त अगले दिन अवकाश, यदि कोई हो तो उस दिन सहित उसे छुट्टी का भाग समझा जाएगा; तथा

(ख) जब कर्मचारी को ड्यूटी ग्रहण करने के लिए चिकित्सा रूप से स्वस्थ प्रमाणित किया जाता है तब उसे प्रमाणित किए जाने (उस दिन सहित) के अगले दिन अवकाश, यदि कोई हो तो उस अवकाश को छुट्टी के बाद जोड़ने की अनुमति दी जाएगी और उसे प्रमाणित किए जाने के पहले दिन अवकाश, यदि कोई हो, तो उस अवकाश को छुट्टी का भाग समझा जाएगा ।"

(iv) विनियम-6क के उप-विनियम(3) तथा (4) को क्रमशः उप-विनियम(2) तथा (3) के रूप में नई संख्या दी जाए ।

(v) मौजूदा टिप्पणी को टिप्पणी-1 के रूप में नई संख्या दी जाए ।

(vi) टिप्पणी-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-2 : प्रतिबन्धित छुट्टी का प्रतिपादन"

प्रतिबन्धित छुट्टी को नियमित छुट्टी अथवा आकस्मिक छुट्टी के पहले अथवा बाद में जोड़ा जा सकता है ।"

20. विनियम-12 में संशोधन :

- (i) विनियम-12 को विनियम-19 के रूप में नई संख्या दी जाए ।
- (ii) खण्ड (क) के अंत में "प्राप्त करेगा किन्तु ड्यूटी पर वापस आने के लिए" इन शब्दों को निम्नलिखित शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाए :
"उसे आदेश दिए गए स्थान के लिए शुरू करते हैं और प्राप्त करने के लिए —"

21. विनियम-12क में संशोधन :

- (i) विनियम-12क को विनियम-20 के रूप में नई संख्या दी जाए ।
- (ii) टिप्पणी को टिप्पणी-1 के रूप में संख्या दी जाए ।
- (iii) टिप्पणी-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-2 : टी.बी. के उपचार के पश्चात आरोग्य प्रमाणपत्र स्वीकृत करनेवाले सक्षम प्राधिकारी :-

फेफड़े की टी.बी. से पीड़ित अस्थायी कर्मचारी को या तो मान्यताप्राप्त स्वास्थ्य-निवास के प्रभारी चिकित्सा अधिकारी अथवा राज्य सरकार द्वारा मान्यताप्राप्त टी.बी. विशेषज्ञ से आरोग्य प्रमाणपत्र प्रस्तुत करना होगा जबकि, शरीर के किसी अन्य हिस्से की टी.बी. से पीड़ित कर्मचारी को योग्यताप्राप्त टी.बी. विशेषज्ञ अथवा सिविल सर्जन से आरोग्य प्रमाणपत्र प्रस्तुत करना होगा ।"

- (iv) टिप्पणी-3 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-3 : केन्द्र सरकार के कर्मचारी तथा उनके परिवार के इलाज के लिए स्वास्थ्य मंत्रालय द्वारा मान्यताप्राप्त अथवा मान्यता प्राप्त किए जानेवाले टी.बी. संस्थान को, उस मंत्रालय द्वारा जारी आदेशों के तहत (देखें, चिकित्सा उपस्थिति नियमों के स्वामी-संकलन का परिशिष्ट) मान्यता प्राप्त माना जाएगा ।"

22. विनियम-12 ख में संशोधन :

- (i) विनियम-12 ख को विनियम-21 के रूप में नई संख्या दी जाए ।
- (ii) उसके नीचे दी गई पाठ-टिप्पणी को हटा दिया जाए ।
- (iii) टिप्पणी-1 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-1 : जान बूझकर ड्यूटी से अनुपस्थिति को मान्य नहीं माना जाएगा :

जानबूझकर ड्यूटी से अनुपस्थित रहने को, छुट्टी मंजूरी के अधीन शामिल नहीं किया गया है, फिर भी इससे धारणाधिकार में हानि नहीं होगी । छुट्टी मंजूरी के अधीन शामिल न किए गए अनुपस्थिति की अवधि को, सभी प्रयोजन, अर्थात् वेतनवृद्धि, छुट्टी तथा पेंशन के लिए, "अकार्य दिन" माना जाएगा । छुट्टी के बिना ऐसी अनुपस्थिति, जहां किसी प्राधिकृत छुट्टी की अनुपस्थिति लगातार न होकर केवल एक ही दिन है, पेंशन के प्रयोजन के लिए सेवा में व्यवधान होगा और मुरगांव पत्तन कर्मचारी (पेंशन तथा उपादान) विनियम, 1966 के विनियम-26 के तहत पेंशन मंजूरी प्राधिकारी इस अवधि को भत्ते के बिना छुट्टी के रूप में मानने के लिए जबतक अपना अधिकार का प्रयोग नहीं करता है तबतक पिछली अनुपस्थिति से मान्यता नहीं मिलेगी ।"

(iv) टिप्पणी-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-2 : मंजूर छुट्टी से अधिक दिन के ठहराव पर कार्रवाई :

एक दिन के लिए भी, ड्यूटी से अनाधिकृत रूप से अनुपस्थित रहने अथवा मंजूर छुट्टी से अधिक ठहराव को कदाचार मानते हुए इन विनियमों के तहत कार्रवाई की जा सकती है, यदि मामले के तथ्य तथा परिस्थितियां ऐसी कार्रवाई की मांग करती हैं।"

(v) टिप्पणी-3 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-3 : ड्यूटी से अनाधिकृत रूप से अनुपस्थिति अथवा मंजूर छुट्टी के अधिक ठहराव पर कार्रवाई

(i) जब अस्थायी कर्मचारी, मुरगांव पत्तन कर्मचारी (छुट्टी) विनियम, 1964 के विनियम-28 के तहत निर्धारित सीमा से अधिक छुट्टी की मांग करता है तथा यदि परिस्थितियां अपवादजनक हों, तब वित्त विभाग के परामर्श से सीमा से अधिक छुट्टी देने के लिए छुट्टी मंजूरी प्राधिकारी द्वारा निर्णय लिया सकता है।

(ii) जब अस्थायी कर्मचारी, असाधारण छुट्टी की निर्धारित सीमा से अधिक छुट्टी के लिए आवेदन करता है तथा प्रामाणिकता के जिस आधार पर अधिक छुट्टी के लिए मांग की है उससे, छुट्टी मंजूर करनेवाले प्राधिकारी इस आधार को अपवाद स्वरूप नहीं मानते हैं तो छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी। ऐसे मामले में कर्मचारी को उल्लिखित तारीख के भीतर पुनः कार्य ग्रहण करना होगा अन्यथा उसपर अनुशासनिक कार्रवाई की जाएगी। उल्लिखित अवधि के भीतर पुनः कार्य ग्रहण करने के लिए दिए गए आदेशों की आज्ञाभंग करने के कारण मुरगांव पत्तन कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण तथा अपील) विनियम, 1964 के तहत अनुशासनिक कार्रवाई करने के लिए अच्छे तथा पर्याप्त कारण मिल जाएंगे। यदि वह निर्धारित तारीख तक पुनः ड्यूटी ग्रहण करता है तो उसे सेवा में वापस लिया जा सकता है तथा छुट्टी में शामिल न की गई अनुपस्थिति की अवधि को मंजूर छुट्टी से अधिक ठहराव के रूप में समझा जा सकता है और छुट्टी के अधिक ठहराव को नियमन करने सम्बन्धी आदेशों के अनुसरण में इस अवधि पर विचार किया जा सकता है।

यदि कर्मचारी निर्धारित तारीख तक ड्यूटी ग्रहण नहीं करता है तो अनुशासनिक प्राधिकारी को यह स्वतंत्रता होगी कि वह उसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही करें। अनुशासनिक कार्यवाही के दौरान यदि वह पुनः ड्यूटी ग्रहण करता है तो उसके विरुद्ध पहले से ही की गई अनुशासनिक कार्रवाई के पूर्वाग्रह के बिना उसे ड्यूटी ग्रहण करने की अनुमति देनी होगी। (जबतक की उसे निलंबाधीन नहीं रखा गया है) तथा अनुशासनिक कार्रवाई को यथाशीघ्र पूरा करना होगा। छुट्टी से अधिक ठहरने की अवधि के नियमन के प्रश्न को अनुशासनिक कार्यवाही पूर्ण होने तक विचार करने के लिए रखा जाएगा।

(iii) यदि कर्मचारी अचानक अनुपस्थिति रहता है अथवा छुट्टी के लिए आवेदन करता है, जिसे सेवा की आवश्यकताओं के कारण अस्वीकार किया गया है और फिर भी वह ड्यूटी से अनुपस्थित रहता है तो उसे इसके नतीजे के बारे में बताना होगा अर्थात् अनुपस्थिति की संपूर्ण अवधि को अनाधिकृत माना जाएगा जिससे मूलभूत नियम-17 के परन्तुक के तहत उस अवधि के लिए उसको वेतन नहीं मिलेगा और इसे सेवा में ब्रेक समझा जाएगा। अनुशासनिक कार्यवाही शुरू करने से पहले अथवा बाद में यदि वह ड्यूटी पर रिपोर्ट करता है तो उसे वापस ड्यूटी पर लिया जा सकता है क्योंकि उसे निलंबाधीन नहीं रखा गया था। अनुशासनिक कार्रवाई को समाप्त किया जाएगा तथा एफआर-17(1) के परन्तुक के तहत अनुपस्थिति की अवधि को अनाधिकृत समझा जाएगा जिससे अनुपस्थिति के दौरान उसके वेतन तथा भत्ते

में नुकसान हुआ है और इस प्रकार यह सेवा में ब्रेक माना जाएगा। क्लब ब्रेक को माफ करना है या नहीं और क्या इसे अकार्य दिन के रूप में समझा जाए या नहीं, इसपर, अनुशासनिक कार्यवाही समाप्त होने के पश्चात तथा इस सम्बन्ध में कर्मचारी द्वारा अभिवेदन करने के पश्चात ही विचार किया जाएगा।

यह स्पष्ट किया गया है कि कर्मचारी, जो उचित अनुमति के बिना अनाधिकृत रूप से अनुपस्थित रहता है, पर तुरन्त कार्यवाही करनी होगी और मुरगांव पत्तन कर्मचारी (छुट्टी) विनियम, 1964 का विनियम-28 में निर्धारित सीमा से अधिक अनुपस्थिति होने तक इसे रोके नहीं रखना होगा। तथापि, अनुशासनिक कार्यवाही शुरू करने से पूर्व अपने अनाधिकृत अनुपस्थिति के लिए कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गए आधारों पर अनुशासनिक प्राधिकारी को विचार करना होगा। यदि अनुशासनिक प्राधिकारी संतुष्ट है कि अनाधिकृत अनुपस्थिति के लिए प्रस्तुत किए गए आधार उचित हैं तो जिस प्रकार की छुट्टी के लिए आवेदन किया है तथा जो छुट्टी शेष और देय है, वह छुट्टी मंजूर की जाए।"

(vi) टिप्पणी-4 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-4 : मंजूर छुट्टी से अधिक ठहरने की अवधि को वेतनवृद्धि के लिए नहीं गिना जाएगा :

मंजूर छुट्टी से अधिक ठहरने की अवधि को एफआर 85 (ख) (विनियम - 28(ख) का) के तहत, जबतक असाधारण छुट्टी में परिणत नहीं किया जाता है, तब तक समय वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए नहीं गिना जाएगा।"

23. विनियम-8 में संशोधन :

(i) विनियम-8 के ऊपर "IV- शेष तथा देय छुट्टी के प्रकार" इस शीर्षक को जोड़कर उसे विनियम-22 के रूप में नई संख्या दी जाए।

(ii) उप-शीर्षक को निम्नप्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए: "अवकाश विभागों से भिन्न अन्य विभागों में कार्यरत कर्मचारियों के लिए अर्जित छुट्टी।"

(iii) उप-विनियम (1) के खण्ड (क) के उप-खण्ड (i) को हटा दिया जाए, उप खण्ड (ii) को (i) के रूप में नई संख्या देकर निम्नप्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(क)(i) प्रत्येक कर्मचारी, जो अवकाश विभाग से भिन्न अन्य विभाग में कार्यरत है, उसकी छुट्टी लेखा में प्रत्येक कैलेंडर वर्ष की पहली जनवरी और पहली जुलाई को 15 दिनों की दो किश्तों में अर्जित छुट्टी अग्रिम में जमा की जाएगी।"

(iv) उप-विनियम 1 के नए खण्ड- (क) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"(क) (ii) जब कर्मचारी, निम्नलिखित कारणों से कि -

(क) उसे आदेश दिया गया है कि संपूर्ण कार्यग्रहण अवधि, जिसके लिए वह अधिकृत है, को प्राप्त किए बिना वह तैनात किए गए नए स्थान पर नया पद ग्रहण करें।

अथवा

(ख) तैनात किए गए स्थान पर वह अकेला जाता है और संपूर्ण कार्यग्रहण अवधि को प्राप्त किए बिना पद ग्रहण करता है और परिवार के लिए यात्रा भत्ते का दावा करने के लिए अनुमत अवधि के भीतर बाद में अपने परिवार को लेकर जाता है, संपूर्ण कार्यग्रहण अवधि को प्राप्त किए बिना नए पद को ग्रहण करता है तब केन्द्रीय सिविल सेवाएं (कार्यग्रहण अवधि) नियम, 1979 का नियम-5 का उप-नियम(4) के तहत यथाग्राह्य कार्यग्रहण अवधि के दिनों की संख्या जो वास्तव में लिए गए दिनों की

संख्या से घटाकर अधिकतम 15 दिनों है, को अर्जित छुट्टी के रूप में उसके छुट्टी लेखा में जमा किया जाएगा :

बशर्ते कि प्राप्त न किए कार्यग्रहण अवधि के साथ उसके पास शेष अर्जित छुट्टी, जो जमा की जानेवाली है, 300 दिनों से अधिक न हो ।"

(v) खण्ड(ख) के नीचे निम्नलिखित परन्तुक को जोड़ा जाए:

"बशर्ते कि जहां दिसंबर अथवा जून के अंतिम दिन को कर्मचारी के पास जमा अर्जित छुट्टी 300 दिन अथवा उससे कम किन्तु 285 दिनों से अधिक हो, तो जनवरी अथवा जुलाई के पहले दिन को 15 दिनों को अर्जित छुट्टी का अग्रिम जमा जिसे उप-विनियम(1) को खण्ड (क) के उप-विनियम (i) के तहत सूचित किए अनुसार दिया जाता है, को, छुट्टी लेखा में जमा करने के बजाय अलग से रखा जाए और जिसे सबसे पहले अर्जित छुट्टी में समायोजित किया जाए जो उस अर्ध-वर्ष के दौरान कर्मचारी लेता है और शेष छुट्टी, यदि कोई हो, तो वह अर्ध-वर्ष की समाप्ति पर छुट्टी लेखा में जमा की जाए बशर्ते कि ऐसी शेष अर्जित छुट्टी तथा पहले से ही जमा छुट्टी 300 दिनों की अधिकतम सीमा से अधिक न हो ।"

(vi) खण्ड(ग) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"(ग)(i) जहां कर्मचारी स्थायी सेवा अथवा स्थायीवत् सेवा में नहीं है, को सेवा में व्यवधान के बिना स्वायत्त रूप से उस स्थायी पद पर नियुक्त किया गया है अथवा स्थायीवत् के रूप में घोषित किया है तो उसके छुट्टी लेखा में अर्जित छुट्टी जमा की जाएगी, जो तभी ग्राह्य होगी जब स्थाई नियुक्ति में कर्मचारी के रूप में की गई उसकी सेवा में पहले से ली गई अर्जित छुट्टी को घटाया जाता है ।

(ii) स्थायी नियुक्ति अथवा स्थायीवत् नियुक्ति की तारीख से जहां कर्मचारी ने अर्ध-वेतन छुट्टी पर छुट्टी अथवा असाधारण छुट्टी ली है, विनियम-7 के प्रावधानों के तहत ऐसी छुट्टी को उस हद तक अर्जित छुट्टी लेखा को सुधारों के परिणामस्वरूप वह शेष तथा देय है ।"

(vii) खण्ड(घ) के रूप में खण्ड (ग) को नई संख्या दी जाए और इस खण्ड के नीचे के अपवाद को हटा दिया जाए ।

(viii) उप-विनियम (2) में संशोधन :

(क) "4 तथा" और "और उप-विनियम" के बीच में आनेवाले "7" को उप-विनियम सं. "32" के साथ प्रतिस्थापित किया जाए ।

(ख) "120" इस अंक को "180" के साथ प्रतिस्थापित किया जाए ।

(ग) उप-विनियम के अंत में आनेवाले निम्नलिखित शब्दों को हटा दिया जाए :

"(अथवा उप-विनियम (1) के द्वितीय परन्तुक में उल्लिखित कर्मचारी के मामले में 150 दिनों की होगी ।)"

(ix) उप-विनियम (3) में संशोधन :

(क) "उप-विनियम (1)" तथा "120 दिनों की" इन शब्दों के बीच आनेवाले शब्द "120 दिनों की अवधि से अधिक" को "180 दिनों से अधिक अवधि के लिए" इन शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाए ।

(ख) "120 दिन" तथा "किन्तु अधिक नहीं" के बीच में आनेवाले निम्नलिखित शब्दों को हटा दिया जाए :

"अथवा 150 दिन, जो भी हो "

(ग) "180" अंक को "300" अंक के साथ प्रतिस्थापित किया जाए ।

- (घ) "भारत" तथा "बर्मा" इनशब्दों के बीच में "बांग्लादेश, भूतान" इन देशों को जोड़ दिया जाए।
 (ङ.) "बर्मा" शब्द को "मायनमार" से तथा "सीलोन" शब्द को "श्रीलंका" शब्द से प्रतिस्थापित किया जाए।
 (च) परन्तुक में दिए "120" अंक को "180" अंक के साथ प्रतिस्थापित किया जाए।
 (छ) परन्तुक में दिए निम्नलिखित शब्दों को हटा दिया जाए :
 "अथवा 150 दिन, जो भी हो"।
 (x) टिप्पणी-1 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-1 : किसी विशेष आधे-वर्ष के अंतिम दिन को छुट्टी लेने पर अधिकारियों के मामले में पात्रता :

कैलेंडर वर्ष के किसी विशेष आधे वर्ष के अंतिम दिन को यदि कर्मचारी छुट्टी पर रहता है तो उत्तरवर्ती आधे वर्ष की पहली तारीख को जमा अर्जित छुट्टी लेने के लिए वह हकदार होगा, बशर्ते कि छुट्टी मंजूर करनेवाले सक्षम प्राधिकारी के पास यह कारण है कि छुट्टी की समाप्ति पर कर्मचारी ड्यूटी पर वापस आयेगा।"

- (ix) टिप्पणी-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :-

"टिप्पणी-2 : जब जमा छुट्टी 300 दिनों से अधिक हो तो अग्रिम में छुट्टी जमा करने की प्रक्रिया।

ऐसे मामलों में जहां पहली जनवरी/पहली जुलाई को जमा अर्जित छुट्टी 300 दिन अथवा कम किन्तु 285 दिनों से अधिक है तो छुट्टी लेखा के कॉलम-4 में 15 दिनों की अग्रिम में छुट्टी जमा की जाएगी। परिणामी कुल जोड़ को, 300+300 दिनों की सीलिंग से अधिक दिनों की संख्या के रूप में कॉलम-7 में दर्शाया जाएगा। कोष्ठक में 300 दिनों की सीलिंग से अधिक दिनों की संख्या को दर्शाया जाएगा। चालू आधे वर्ष के दौरान ली गई छुट्टी को कॉलम-7 में कोष्ठक में दर्शाए गए आंकड़ों के साथ पहले समायोजित किया जाएगा। ली गई छुट्टी को समायोजित करने के पश्चात 300 दिन +300 दिनों से अधिक दिनों की संख्या, यदि कोई हो, के रूप में बाकी को भी कॉलम-11 में दर्शाया जाएगा। अगले आधे वर्ष के लिए जमा करते समय कॉलम-7 में जमा अर्जित छुट्टी की गणना के लिए कॉलम-4 में बाकी छुट्टी को केवल उसी अंक से जोड़ा जाएगा, जो कॉलम-11 में कोष्ठक से बाहर है।"

24. विनियम-8 में संशोधन :

विनियम-8 क को विनियम-23 के रूप में नई संख्या दी जाए।

25. विनियम-9 में संशोधन :

- (i) विनियम-9 को विनियम-24 के रूप में नई संख्या दी जाए
- (ii) उप-विनियम(ख) के खण्ड (i) में कोष्ठक में आनेवाले अंक "(8)" को "22" से प्रतिस्थापित किया जाए।
- (iii) उप-विनियम (ख) के खण्ड (i) के नीचे निम्नलिखित परन्तुक को जोड़ा जाए :
 "बशर्ते कि स्थायी सेवा अथवा स्थायीवत् सेवा में न होनेवाले कर्मचारी को, उसकी सेवा के प्रथम वर्ष के सम्बन्ध में कोई भी छुट्टी देय नहीं होगी।"

(iv) उप-विनियम (ख) तथा (ग) के खण्ड (ii) में कोष्ठक में आनेवाले अंक "8" को "22" से प्रतिस्थापित किया जाए।

(v) उप-विनियम (ग) में आनेवाले शब्द तथा अंक "विनियम-8" को "विनियम-22" इस शब्द तथा अंक के साथ प्रतिस्थापित किया जाए।

(vi) उप-विनियम (ग) के नीचे निम्नलिखित व्याख्या को जोड़ा जाए :

"व्याख्या : इस विनियम के प्रयोजन के लिए वर्ष शब्द का अर्थ कैलेंडर वर्ष जिसमें ड्यूटी की गई, यह अर्थ न लगाकर अवकाश विभाग में वास्तविक ड्यूटी के बारह महीने, यह अर्थ लगाया जाए।

(vii) उप-विनियम (ग) की व्याख्या के नीचे टिप्पणी-1 तथा टिप्पणी-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-1 : अवकाश के लिए हकदार कर्मचारी द्वारा, अवकाश अथवा अवकाश के अंश का लाभ उठाया है, यह तभी समझा जाएगा जब ऐसे अवकाश अथवा अवकाश के अंश को छोड़ने के लिए उच्च प्राधिकारी के सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा कहा गया हो।

"टिप्पणी-2 : ड्यूटी का संपूर्ण वर्ष पूरा होने से पहले, अवकाश विभाग में कार्यरत कर्मचारी जब छुट्टी पर जाता है तो उसको देय अर्जित छुट्टी को छुट्टी पर जाने से पूर्व, अवकाश, जो दी गई वास्तविक ड्यूटी के अवधि के दौरान आता है, के संदर्भ में न गिनकर अवकाश जो उस तारीख से जिस तारीख को उसने ड्यूटी के पिछले वर्ष को पूरा किया है।

(viii) उप-विनियम (ग) के नीचे के परन्तुक को हटा दिया जाए और उसे उप-विनियम (घ) के रूप में नई संख्या देते हुए निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(घ) विनियम के तहत पहले आधे वर्ष की समाप्ति पर कर्मचारी के खाते में जमा अर्जित छुट्टी को दूसरे आधे वर्ष में लाया जाएगा बशर्ते कि इस तरह से आगे लाई गई छुट्टी तथा आधे वर्ष की जमा छुट्टी 300 दिनों की अधिकतम सीमा से ज्यादा न हो।"

(ix) उप-विनियम (घ) के नीचे टिप्पणी-1 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-1 : कार्यग्रहण अवधि के प्राप्त न किए गए अंश को जमा करने की सुविधा, विनियम 22 के खण्ड (क) के उप-खण्ड (ii) के प्रावधानों के अनुसरण में अवकाश विभाग में कार्यरत व्यक्तियों को देय होगी।"

(x) उप-विनियम (घ) के नीचे टिप्पणी-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-2 : आकस्मिक छुट्टी के साथ अवकाश को संयोजन की अनुमति :

एफआर 82(ख) के तहत चूंकि अवकाश को ड्यूटी के रूप में समझा जाता है, उसे आकस्मिक छुट्टी, जिसे ड्यूटी के रूप में भी समझा जाता है, के साथ संयोजित करने में कोई आपत्ति नहीं होगी।"

(xi) उप-विनियम (घ) के नीचे टिप्पणी-3 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-3 : लोक-हित में अवकाश से वापस बुलाने पर एस.आर.142 के तहत यात्रा भत्ता

जहां लोक-हित में ड्यूटी के लिए अवकाश से अनिवार्य रूप से वापस बुलाकर यात्रा को आवश्यक बना दिया जाता है तो एसआर-142 के तहत अवकाश को छुट्टी के रूप में मानते हुए छुट्टी से वापस बुलाने के लिए यात्रा भत्ता दिया जाएगा। एसआर-142 में निर्धारित सभी शर्तें ऐसे मामलों में लागू होंगी।"

26. विनियम-10 (क) तथा (ख) में संशोधन :

(i) विनियम-10 को विनियम-25 के रूप में नई संख्या दी जाए और "अर्ध-वेतन छुट्टी" यह शीर्षक जोड़ा जाए ।

(ii) उप-विनियम(1) के खण्ड (क) को उप-विनियम(1) के रूप में नई संख्या दी जाए और निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(1) प्रत्येक कर्मचारी (अवकाश विभागों में कार्यरत कर्मचारियों के अलावा) के अर्ध-वेतन छुट्टी लेखा को प्रत्येक कैलेंडर वर्ष की पहली जनवरी तथा पहली जुलाई को प्रत्येकी दस दिनों की दो किश्तों में अग्रिम में अर्ध-वेतन छुट्टी के साथ जमा किया जाएगा ।"

(iii) उप-विनियम-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"(2)(क) सेवा के प्रत्येक पूर्ण कैलेंडर महीने के लिए 5/3 दिन की दर से छुट्टी लेखे में छुट्टी जमा की जाएगी जिसे वह उस कैलेंडर वर्ष के आधे-वर्ष में प्राप्त कर सकेगा ।

(ख) आधे-वर्ष की जमा जिसमें कर्मचारी को सेवानिवृत्त होने वाला है अथवा सेवा से पदत्याग देनवाला है, प्रत्येक पूर्ण कैलेंडर महीने के लिए केवल 5/3 दिन की दर से सेवानिवृत्ति अथवा पदत्याग की तारीख तक दी जाएगी ।

(ग) जब कोई कर्मचारी सेवा से हटाया या बर्खास्त किया जाता है अथवा सेवाकाल के दौरान मृत्यु होती है, तो जिस कैलेंडर महीने में उसे सेवा से हटाया या बर्खास्त किया गया है अथवा सेवाकाल के दौरान मृत्यु हुई है, उसके पहले के कैलेंडर महीने के अंत तक, प्रत्येक पूर्ण कैलेंडर महीने के लिए 5/3 दिन की दर से जमा अर्ध-वेतन छुट्टी दी जाएगी ।

(घ) जहां कर्मचारी की अनुपस्थिति अथवा निलंबन अवधि को आधे-वर्ष में "अकार्य-दिन" के रूप में समझा गया है, दूसरे आधे-वर्ष के आरंभ पर उसके अर्ध-वेतन छुट्टी लेखे में दी जानेवाली जमा को, "अकार्य-दिन" की अवधि के 1/8 से कम की जाएगी, जो न्यूनतम 10 दिन होगी ।

(iv) उप-विनियम-1 के उप-खण्ड (क) को हटा दिया जाए

(v) उप-विनियम (1) के खण्ड (ख) को उप-विनियम (3) के रूप में नई संख्या दी जाए ।

(vi) उप-विनियम (4) के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"(4) जिस समय अर्ध-वेतन छुट्टी जमा की जाती है, किसी दिन का एक अंश उसके बाद वाले दिन के साथ पूर्ण किया जाएगा ।

वशत कि ऐसे कर्मचारी के मामले में जो स्थायी सेवा अथवा स्थायीवत सेवा में नहीं है, अर्ध-वेतन छुट्टी तब तक नहीं दी जाएगी जबतक कि छुट्टी स्वीकृत करनेवाले सक्षम प्राधिकारी को विश्वास न हो कि इसकी समाप्ति पर कर्मचारी ड्यूटी पर वापस रहेगा, केवल ऐसे कर्मचारी के मामले को छोड़कर जो चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा पुनः सेवा के लिए पूर्णतः एवं स्थायी रूप से असक्षम घोषित किया जा चुका हो ।

(vii) उप-विनियम (4) के नीचे टिप्पणी के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी : छुट्टी स्वीकृत करनेवाले प्राधिकारी को किसी छुट्टी की प्रकृति में परिवर्तन करने का अधिकार नहीं है यद्यपि उसे यह अधिकार है कि जन-सेवा की आवश्यकतानुसार वह किसी भी समय छुट्टी को अस्वीकृत अथवा रद्द कर दें । किसी कर्मचारी को उसके विकल्प के आधार पर स्वीकृत की गई अर्ध-वेतन छुट्टी प्रतिबंधित नहीं होगी, चाहे अर्जित छुट्टी भी उसको देय हो ।

27. विनियम-10(ग) में संशोधन

- (i) विनियम-10 के उप-विनियम (ग) के ऊपर "परिणत छुट्टी" यह उप-शीर्षक जोड़ा जाए।
- (ii) विनियम-10(ग) को विनियम-26 के रूप में नई संख्या दी जाए और उसे उप-विनियम के रूप में सूचित करने के लिए कोष्ठक में अंक (1) को जोड़ा जाए।
- (iii) उप-विनियम (ग) के उप-खण्ड (i) तथा (ii) को क्रमशः उप-खण्ड (क) तथा (ख) के रूप में नई संख्या दी जाए।
- (iv) उप-विनियम (ग) (iii) को उप-विनियम (1-क) के रूप में नई संख्या दी जाए।
- (v) उप-खण्ड (iii) को उप-विनियम (2) के रूप में नई संख्या दी जाए और निम्नलिखित के साथ प्रतिस्थापित किया जाए :

"(2) जहां कर्मचारी, जिसे परिणत छुट्टी मंजूर की गई है, सेवा से इस्तीफा देता है अथवा उसके अनुरोध पर जिसे ड्यूटी पर वापस आए बिना स्वेच्छक रूप से सेवानिवृत्त होने के लिए अनुमति दी गई है, परिणत छुट्टी को अर्ध-वेतन छुट्टी के रूप में माना जाएगा और परिणत छुट्टी तथा अर्ध-वेतन छुट्टी के सम्बन्ध में छुट्टी वेतन के बीच के अंतर को वसूल किया जाएगा :

बशर्ते कि यदि खराब स्वास्थ्य, जिससे कर्मचारी को पुनः सेवा के लिए अक्षम ठहराने जाने के कारण सेवानिवृत्ति होने पर अथवा उसकी मृत्यु होने पर इस प्रकार की वसूली नहीं की जाएगी।

टिप्पणी : कर्मचारी के अनुरोध पर उसे तब भी परिणत छुट्टी मंजूर की जा सकती है जब उसके पास अर्जित छुट्टी शेष है।"

- (vi) उप-विनियम (2) के नीचे टिप्पणी-1 तथा टिप्पणी-2 के रूप में निम्नलिखित को जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-1 : संतान को गोद लेने पर महिला कर्मचारी को चिकित्सा प्रमाणपत्र दिए बिना 60

दिनों तक परिणत छुट्टी देना :

संतान गोद लेने पर महिला कर्मचारी को, एक वर्ष की अवधि तक के लिए अथवा संतान एक वर्ष की होने तक, जो भी पहले हो, अन्य प्रकार की शेष तथा देय (छुट्टी देय नहीं सहित) छुट्टी के साथ चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए बिना अधिकतम 60 दिनों की अवधि के लिए परिणत छुट्टी मंजूर की जा सकती है। यदि संतान गोद लेने समय पहले से ही उसकी दो जीवित संतानें हैं तो यह सुविधा देय नहीं होगी।

टिप्पणी-2 : विनियम-26 के उप-विनियम (1) अथवा विनियम-27 के उप-विनियम (1) में समाविष्ट चिकित्सा प्रमाणपत्र की प्रस्तुति की आवश्यकता के होते हुए मुरगांव पत्तन कर्मचारी (पूरक छुट्टी) विनियम, 1966 के विनियम-6 के उप-विनियम (1) के तहत दी गई प्रसूति छुट्टी के क्रम में अधिकतम एक वर्ष तक के लिए अन्य प्रकार की शेष तथा देय (छुट्टी देय नहीं सहित) छुट्टी के साथ अधिकतम 60 दिनों की अवधि के लिए परिणत छुट्टी, यदि आवेदन किया गया हो, मंजूर की जा सकती है।"

28. विनियम 10(घ) में संशोधन :

- (i) विनियम-10 के उप-विनियम (घ) के ऊपर "छुट्टी शेष नहीं" इस उप-शीर्षक को जोड़ा जाए।
- (ii) विनियम-10(घ) को उसके नीचे दी गई व्याख्या सहित, विनियम-27 के रूप में नई संख्या दी जाए तथा इसे निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(1) निवृत्ति पूर्व छुट्टी के मामले को छोड़कर किसी स्थायी सेवा कर्मचारी को अथवा स्थायीवत् सेवा कर्मचारी को, चिकित्सा प्रमाणपत्र पर, संपूर्ण सेवा अवधि के दौरान अधिकतम 360 दिनों तक की अवधि के लिए, छुट्टी शेष नहीं, स्वीकृत की जाएगी, जो कि निम्नलिखित शर्तों के अधीन होगी :

(क) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट होते हैं कि छुट्टी की समाप्ति पर कर्मचारी की ड्यूटी पर वापस आने की उचित संभावना है ।

(ख) इस छुट्टी शेष नहीं को, बाद में अर्जित किए जानेवाले अर्ध वेतन छुट्टी तक सीमित किया जाएगा ।

(ग) इस छुट्टी शेष नहीं को अर्ध वेतन छुट्टी के खाते में डाला जाएगा, जिसे बाद में कर्मचारी अर्जित कर सकता है ।"

(iii) उप-विनियम (घ) के खण्ड (6) को हटा दिया जाए ।

(iv) उप-विनियम (घ) के खण्ड (8) को उप-विनियम (2) के रूप में नई संख्या दी जाए तथा निम्न प्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(2) उन अस्थायी कर्मचारियों, जो टी.बी, कुष्ठरोग, कैंसर अथवा मानसिक विकार से पीड़ित हैं, को उप-विनियम (1) के खण्ड (क) से (ग) तक में दी गई शर्तों की पूर्ति करने पर तथा निम्नलिखित शर्तों पर, संपूर्ण सेवा-अवधि के दौरान अधिकतम 360 दिनों की अवधि के लिए यह छुट्टी शेष नहीं, स्वीकृत की जाएगी :

(i) जिस कर्मचारी ने कम-से-कम एक वर्ष की सेवा पूर्ण की हो ।

(ii) जिस पद से कर्मचारी छुट्टी पर जाता है उसके ड्यूटी पर वापस आने तक उस पद के बने रहने की संभावना है, और

(iii) ऐसी छुट्टी की स्वीकृति के लिए किए जानेवाला आवेदन चिकित्सा प्रमाणपत्र के साथ होना चाहिए जैसा कि विनियम-28 के उप-विनियम (2) के खण्ड (ग) तथा (घ) में उल्लेख किया गया है ।"

(v) उप-विनियम (घ) के खण्ड (2) को उप-विनियम (2) के रूप में नई संख्या दी जाए तथा निम्न प्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए ।

"2(क) जब कर्मचारी, जिसे छुट्टी शेष नहीं मंजूर की गई है, ड्यूटी पर वापस आए बिना, सेवा को त्याग देता है अथवा उसके निवेदन पर उसे स्वेच्छा से निवृत्त होने की अनुमति दी गई है, तो छुट्टी शेष नहीं रद्द की जाएगी, उसका पद-त्याग अथवा सेवा-निवृत्ति उस तारीख से लागू होगी जिस तारीख को यह छुट्टी शुरू हुई है, तथा छुट्टी वेतन की वसूली की जाएगी ।

(ख) जब कर्मचारी, जिसने छुट्टी शेष ली है, ड्यूटी पर वापस आता है परन्तु ऐसी छुट्टी अर्जित करने से पूर्व सेवा को त्याग देता है या सेवा-निवृत्त होता है तो उसके बाद उसके द्वारा अर्जित नहीं की गई छुट्टी की सीमा तक उसे छुट्टी वेतन की रकम वापसी करनी होगी :

बशर्ते कि यदि यह सेवा-निवृत्ति कर्मचारी के अस्वास्थ्य के कारण है जो उसे आगे और सेवा करने में अक्षम बना देता है, अथवा उसके मृत्यु के मामले में, खण्ड (क) तथा (ख) के अधीन छुट्टी वेतन की कोई रकम वसूली नहीं की जाएगी । आगे और कि खण्ड (क) अथवा खण्ड (ख) के तहत छुट्टी वेतन की कोई रकम की वसूली नहीं की जाएगी, यदि कर्मचारी को मुरगांव पत्तन कर्मचारी (पेंशन तथा उपादान) विनियम, 1966 के विनियम-41 के अधीन अनिवार्य रूप से समयपूर्व सेवा-निवृत्त किया जाता है अथवा मूल विनियम-56(i) अथवा मूल-विनियम 56(1) के अधीन सेवा-निवृत्त होता है ।"

(vi) उप-विनियम (घ) के खण्ड (3) को हटा दिया जाए ।

(vii) उप-विनियम-2 के नीचे निम्नलिखित को टिप्पणी-1 के रूप में जोड़ा जाए।

"टिप्पणी-1 : क्षयरोग तथा कुष्ठरोग के मामले में छुट्टी की सिफारिश करने के लिए सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी :

क्षयरोग से पीड़ित कर्मचारियों के मामले में उपयुक्त चिकित्सा प्राधिकारी, निम्नलिखित होंगे :

- (i) कर्मचारी के प्राधिकृत चिकित्सा अटेंडेंट
- (ii) मान्यता प्राप्त स्वास्थ्य-निवास में उपचार लेनेवाले कर्मचारी के मामले में, मान्यता-प्राप्त स्वास्थ्य-निवास के प्रभारी चिकित्सा अधिकारी
- (iii) अपने घर पर उपचार लेनेवाले कर्मचारी के मामले में, संबंधित राज्य प्रशासनिक चिकित्सा अधिकारी द्वारा मान्यता प्राप्त क्षयरोग विशेषज्ञ ; तथा
- (iv) फुफ्फुसीय क्षयरोग के अलावा, क्षयरोग से पीड़ित कर्मचारियों के मामले में योग्यता प्राप्त क्षयरोग विशेषज्ञ या सिविल सर्जन कुष्ठरोग से पीड़ित कर्मचारियों के मामले में उपयुक्त चिकित्सा प्राधिकारी निम्नलिखित होंगे :

- (i) कर्मचारी के प्राधिकृत चिकित्सा अटेंडेंट अथवा सिविल सर्जन ; या
 - (ii) किसी मान्यता प्राप्त कुष्ठरोग संस्था जहां पर मरीज उपचार ले रहा है, का प्रभारी चिकित्सा अधिकारी।
 - (iii) संबंधित राज्य प्रशासनिक चिकित्सा अधिकारी द्वारा मान्यता प्राप्त कुष्ठरोग विशेषज्ञ ;
- (viii) उप-विनियम-2 के नीचे निम्नलिखित को टिप्पणी-2 के रूप में जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-2 : प्रसूति छुट्टी के ही क्रम में एलएनडी के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र की जरूरत नहीं है :

विनियम-26 के उप-विनियम (1) अथवा विनियम 27 के उप-विनियम (1) के तहत चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने की आवश्यक होते हुए भी, अधिकतम एक वर्ष के लिए छुट्टी शेष नहीं, जिसके लिए यदि आवेदन किया गया हो, तो मुरगांव पत्तन कर्मचारी (पूरक छुट्टी) विनियम, 1966 के विनियम-6 के उप-विनियम (1) के अधीन मंजूर की गई प्रसूति छुट्टी के क्रम में ही इसके लिए स्वीकृति दी जाए। "

29. विनियम-13 में संशोधन

- (i) मौजूदा विनियम-13 को विनियम-28 के रूप में नई संख्या दी जाए।
 - (ii) उप-विनियम (क) को उप-विनियम(1) के रूप में तथा खण्ड (i) तथा (ii) को क्रमशः खण्ड(क) तथा (ख) के रूप में नई संख्या दी जाए।
 - (iii) उप-विनियम (ख) को उप-विनियम (2) के रूप में नई संख्या दी जाए, खण्ड को हटा दिया जाए तथा शेष खण्डों को क्रमशः (क) (ख) तथा (ग) के रूप में नई संख्या दी जाए तथा निम्न प्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए।
- "(2) जब तक कि मंडल, मामले के आपवादिक स्थितियों को अन्यथा निर्धारित नहीं करता तब तक किसी भी कर्मचारी को, जो स्थायी कर्मचारी अथवा स्थायीवत कर्मचारी हो, को किसी एक अवसर पर, निम्नलिखित सीमाओं से अधिक असाधारण छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी।
- (क) तीन महीने ;
 - (ख) खण्ड (क) के तहत तीन महीने की असाधारण छुट्टी सहित इन विनियमों के तहत देय और ग्राह्य छुट्टी की प्रकार की समाप्ति की तारीख पर कर्मचारी ने एक वर्ष की निरंतर सेवा को पूरी कर

ली हो, और इन विनियमों द्वारा यथा वांछित चिकित्सा प्रमाण पत्र के साथ छुट्टी का आवेदन दिया जाता है तो छह महीने ;

(ग) अठारह महीने, यदि कर्मचारी ने एक वर्ष निरंतर सेवा पूरी की हो और

(i) फुफ्फुसीय क्षयरोग अथवा फुफ्फुसावरण शोथ क्षयरोग का उपचार मान्यताप्राप्त आरोग्य निवास में ले रहा हो ;

"टिप्पणी : अठारह महीने तक असाधारण छुट्टी की रियायत फुफ्फुसीय क्षयरोग अथवा फुफ्फुसावरण शोथ क्षयरोग से पीड़ित कर्मचारी के लिए भी ग्राह्य हो जो संबंधित राज्य प्रशासनिक चिकित्सा अधिकारी द्वारा मान्यता प्राप्त क्षयरोग विशेषज्ञ से घर पर उपचार ले रहा हो और विशेषज्ञ द्वारा हस्ताक्षरित यह प्रमाणपत्र प्रस्तुत करता है कि वह उसके अधीन उपचार ले रहा है तथा सिफारिश की गई छुट्टी की समाप्ति पर उसके ठीक होने की उचित संभावना है ।"

(iv) उप-खण्ड (2) को उप-खण्ड (ii) के रूप में तथा उप-खण्ड (3) को उप-खण्ड (iii) के रूप में नई संख्या दी जाए ।

(v) निम्नलिखित को उप-खण्ड (iv) के रूप में जोड़ा जाए :

"(iv) कैंसर अथवा मानसिक रोग का उपचार, इसके लिए मान्यता प्राप्त किसी संख्या में, अथवा सिविल सर्जन या स्टाफ सर्जन अथवा इस रोग के किसी विशेषज्ञ द्वारा ।"

(vi) उप-विनियम (ख) के खण्ड (iv) को खण्ड (घ) के रूप में नई संख्या दी जाए तथा कोष्ठक के "(1)" आंकड़े को "क" अक्षर से प्रतिस्थापित किया जाए ।

(vii) उप-विनियम (ख) के खण्ड (v) को, व्याख्या (1) तथा उसके नीचे के खण्ड (2) सहित हटा दिया जाए ।

(viii) निम्नलिखित को उप-विनियम 3 के रूप में जोड़ा जाए :

"(3)(क) उप-विनियम (2) के खण्ड (घ) में विहित प्रावधान में ढील देते हुए जब किसी कर्मचारी को असाधारण छुट्टी मंजूर की जाती है तब उसे यह वचन देते हुए फार्म-6 में बंधपत्र निष्पादित करना होगा कि इस छुट्टी की समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस न आने अथवा ड्यूटी पर वापस आने के पश्चात तीन वर्षों की अवधि के पहले सेवा त्यागने की स्थिति में, वह इस छुट्टी के दौरान मंडल द्वारा उठाए गए खर्च की वास्तविक रकम या किसी अन्य एजेंसी द्वारा उठाए गए खर्च की रकम को उसके ब्याज सहित वापस करेगा ।

(ख) यह बंधपत्र दो स्थायी कर्मचारियों द्वारा समर्थित हो, जिनका पद कर्मचारी के बराबर है अथवा उससे उंचा हो ।"

(ix)(क) उप-विनियम (3) को उप-विनियम (4)

(ख) "असाधारण छुट्टी के बीच में ही यदि" तथा "पड़ा जाती है" के बीच में आने वाले "प्रसव छुट्टी" शब्दों को "किसी अन्य प्रकार की छुट्टी" शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाए ।

(ग) "विनियम-13 के खण्ड (ख)" शब्दों को "उप-विनियम (2)" शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाए ।

(x) उप-विनियम (4) तथा (5) को हटा दिया जाए ।

(xii) उप-विनियम (4) के नीचे निम्नलिखित को टिप्पणी के रूप में जोड़ा जाए :

"टिप्पणी : स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति के मामले में ईओएल, नोटिस के साथ-साथ नहीं चल सकती ।
"असाधारण छुट्टी" को, कर्मचारी के खाते में शेष छुट्टी के रूप में नहीं माना जाएगा, अतः यह, कर्मचारी द्वारा स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति के लिए दी गई नोटिस की अवधि के साथ-साथ नहीं चल सकती है ।"

30. नया विनियम 29 :

निम्नलिखित को नया विनियम-29 के रूप में जोड़ा जाए :

"29. परिवीक्षार्थी, जो परिवीक्षा पर है तथा प्रशिक्षु के लिए छुट्टी :

(1)(क) यदि परिवीक्षार्थी परिवीक्षा के बजाय स्थाई रूप से पर धारण किया है तो इन विनियमों के अधीन वह छुट्टी के लिए हकदार होगा ।

(ख) यदि, किसी भी कारण, परिवीक्षार्थी की सेवाएं समाप्त करने का प्रस्ताव है, तो उसे मंजूर की गई किसी भी छुट्टी को से अधिक अवधि निम्नलिखित से अधिक अवधि के लिए बढ़ाया नहीं जाएगा :

- (i) वह तारीख जब परिवीक्षा अवधि जो पहले ही मंजूर की गई है या बढ़ाई गई समाप्त हुई अथवा
- (ii) कोई पूर्व तारीख जब, उसकी नियुक्ति के लिए सक्षम प्राधिकारी के आदेशों द्वारा उसकी सेवाओं को समाप्त किया जाता है ।

(2) परिवीक्षाधीन पद पर नियुक्त व्यक्ति, स्थायी या अस्थायी पद पर अपनी नियुक्ति के अनुसार, इन विनियमों के अधीन स्थायी या अस्थायी कर्मचारी के रूप में छुट्टी के लिए हकदार होगा ।

बशर्ते कि यदि वह व्यक्ति इस नियुक्ति से पूर्व पहले ही स्थायी पद पर अधिकार धारण करता है तो वह इन विनियमों के अधीन स्थायी कर्मचारी के रूप में छुट्टी के लिए हकदार होगा ।

(3) प्रशिक्षु निम्नलिखित के लिए हकदार होगा :

(क) प्रशिक्षुता के किसी भी वर्ष में एक वर्ष की अनाधिक अवधि के लिए, चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर, अर्ध वेतन के बराबर छुट्टी वेतन पर, छुट्टी ।

(ख) विनियम-28 के अधीन असाधारण छुट्टी ।"

31. नया विनियम-30 :

निम्नलिखित को नया विनियम-30 के रूप में जोड़ा जाए :

"30. सेवा निवृत्ति के पश्चात पुनः नियोजित व्यक्ति :

यदि, सेवा-निवृत्ति के पश्चात कोई व्यक्ति पुनः नियोजित होता है तो इन विनियमों के प्रावधान उस पर उसी प्रकार लागू होंगे जैसा कि उसकी पुनःनियोजन तारीख को वह पहली बार ही मंडल की सेवा में नियुक्त हुआ हो ।"

32. विनियम-6 ख में संशोधन

(i) मौजूदा विनियम-6 ख को विनियम-31 के रूप में नई संख्या दी जाए ।

(ii) विनियम "ख" में यथा निर्धारित 120 अथवा 160 दिन, जैसी भी स्थिति हो, जैसा शब्दों तथा आंकड़ों को, "300 दिन" शब्दों तथा आंकड़ों से प्रतिस्थापित किया जाए ।

(iii) उप-विनियम (2) के खण्ड (ख) को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(ख) जो कर्मचारी विदेशी सेवा में है, उसे भी सेवा-निवृत्ति के समय अपने खाते में शेष अर्जित छुट्टी की नकदीकरण करने की अनुमति दी जाएगी जिस प्रकार से विनियम-32 के उप-विनियम (2) में प्रावधान है।

(iv) उप-विनियम-2 के पाद टिप्पणी सहित खण्ड (ग) को हटा दिया जाए।

(v) निम्नलिखित को नया उप-विनियम(3) के रूप में जोड़ा जाए :

"(3) जब कर्मचारी उप-विनियम (2) के खण्ड (क) में बताए गए स्थानीय निकाय के अलावा किसी अन्य स्थानीय निकाय में अथवा उसके अधीन विदेशी सेवा में है, तो उसे निवृत्ति पूर्व छुट्टी तभी लागू होगी जब वह विदेशी नियोक्ता के अधीन सेवा को त्यागता है।

बशर्ते कि जब कर्मचारी ऐसे विदेशी नियोक्ता के अधीन अपनी सेवा जारी रखता है तो कर्मचारी विनियम-32 के अधीन, छुट्टी के बदले में नकद भुगतान की मंजूरी के लिए पात्र नहीं होगा।

33. विनियम 7 में संशोधन :

(i) मौजूदा विनियम-7 को विनियम-32 के रूप में नई संख्या दी जाए तथा मौजूदा शीर्षक "अस्वीकृत छुट्टी के अलावा कोई अन्य छुट्टी सेवानिवृत्ति के तारीख के बाद नहीं दी जाएगी" को निम्नलिखित शीर्षक से प्रतिस्थापित किया जाए।

"32. सेवानिवृत्ति, अनिवार्य निवृत्ति अथवा सेवा त्यागने की तारीख के बाद छुट्टी के बदले में छुट्टी/नकद भुगतान।"

(ii) उप-विनियम (1) तथा उसके नीचे के खण्ड (क) तथा (ख) को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए।

(1) निम्नलिखित के बाद कर्मचारी को कोई भी छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी ज

(क) उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख, अथवा

(ख) ड्यूटी की अंतिम समाप्ति की तारीख, या

(ग) वह तारीख जब, वह मंडल को नोटिस देकर सेवा-निवृत्त होता है अथवा मंडल द्वारा, उसकी सेवा की शर्तों के अनुसार उसे नोटिस देकर अथवा ऐसी नोटिस के बदले में वेतन तथा भत्ते देकर सेवा-निवृत्त किया जाता है, अथवा

(घ) सेवा से इस्तीफा देने की तारीख।

(2) (क) जब कोई कर्मचारी, सेवा की शर्तों के अधीन निर्धारित सामान्य आयु प्राप्त करने पर सेवा-निवृत्त होता है तब छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी, कर्मचारी को, उसके खाते में शेष अर्जित छुट्टी यदि कोई हो, के लिए छुट्टी वेतन के बराबर नकद के अनुदान के लिए स्वप्रेरणा से आदेश जारी करेगा, बशर्ते कि यह छुट्टी 300 दिनों से अधिक न हो।

(ख) खण्ड (क) के अधीन समतुल्य वेतन की गणना निम्नप्रकार से ही जाएगी तथा एक समयी निपटान के रूप में एकमुश्त में अदा की जाएगी।

मकान किराया भत्ता अथवा प्रतिपूरक भत्ता की अदायगी नहीं की जाएगी -

सेवा निवृत्ति की तारीख को
अनुमत वेतन और साथ ही
उस तारीख को अनुमत महंगाई
भत्ता

X

सेवा निवृत्ति की तारीख को खाते
में शेष, इस्तेमाल न की गई अर्जित
छुट्टी की संख्या जो 300 दिनों
से अधिक न हो।

30

समतुल्य नकद =

(3) यदि, सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होनेवाला कर्मचारी निलंबनाधीन है अथवा उसके विरुद्ध कोई अनुशासनिक या आपराधिक कार्यवाई लंबित है और यदि छुट्टी मंजूर करनेवाले सक्षम प्राधिकारी के विचार से, इस कार्यवाही के अंत में कर्मचारी से कुछ रुपयों की वसूली होने की संभावना है, तो ऐसे मामले में यह सक्षम प्राधिकारी अर्जित छुट्टी के समतुल्य नकद को पूर्णतया अथवा अंशतया रोक कर रख सकता है। कार्यवाही की समाप्ति पर, मंडल को देय रकम, यदि कोई, को समंजित करने के पश्चात, रोकी हुई रकम के लिए वह हकदार होगा।

(iii) उप-विनियम (1) के खण्ड (ख) के नीचे परन्तुक को उप-विनियम-4 के रूप में संख्या दी जाए तथा निम्न प्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए :

"4(क) यदि जन सेवा के हित में, सेवा निवृत्ति की तारीख के बाद, कर्मचारी की सेवा को बढ़ाया गया है, तो उसे निम्नलिखित की मंजूरी दी जाए :

(i) समय-वृद्धि की अवधि के दौरान, ऐसी समय वृद्धि के लिए देय कोई अर्जित छुट्टी और साथ ही सेवानिवृत्ति की तारीख को उसके खाते में शेष कोई अर्जित छुट्टी जो 180 दिन/300 दिन, जैसी भी स्थिति हो, से अधिक न हों, जैसा कि विनियम-22 में निर्धारित है।

(ii) समय-वृद्धि के पश्चात, सेवा निवृत्ति की तारीख को खाते में शेष अर्जित छुट्टी, और साथ ही समय-वृद्धि के दौरान अर्जित की गई अर्जित छुट्टी में से इस अवधि के दौरान ली गई अर्जित छुट्टी को घटाकर, उप-विनियम (2) में प्रावधान किए अनुसार समतुल्य रकम, बशर्ते कि यह छुट्टी 300 दिनों से अधिक न हो।

(ख) इस उप-विनियम के खण्ड (क) के उप-खण्ड (ii) के तहत देय समतुल्य नकद की गणना ऊपरोक्त उप-विनियम (2) के खण्ड (ख) में बताए अनुसार की जाएगी।

34. विनियम 7(का) उप-विनियम (6) के रूप में संशोधन :

विनियम-7 के उप-विनियम के खण्ड (1) को विनियम-32 के उप-विनियम (5) के रूप में नई संख्या दी जाए तथा निम्न प्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए :

"(5) जो कर्मचारी उप-विनियम (1) के खण्ड (ग) में बताए अनुसार सेवा निवृत्त होता है अथवा सेवा से सेवानिवृत्त किया जाता है उसे छुट्टी मंजूर करनेवाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा, उसके खाते में शेष अर्जित छुट्टी के लिए, बशर्ते कि यह 300 दिनों से ज्यादा न हो, तथा उसके खाते में शेष सभी अर्ध वेतन छुट्टी के लिए, बशर्ते कि यह अवधि सेवा निवृत्त होने अथवा सेवा से निवृत्त किए जाने की तारीख और सेवा की शर्तों के अधीन सेवानिवृत्ति के लिए निर्धारित आयु प्राप्त करने के पश्चात साधारण समय में निवृत्त होने के बीच की अवधि से ज्यादा न हो, स्वप्रेरणा से छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद की मंजूरी

दी जाए। कर्मचारी के सेवा-निवृत्त होने अथवा सेवा से निवृत्त किए जाने की तारीख को लागू दी से, समतुल्य नकद, अर्जित छुट्टी के लिए यथा अनुमत छुट्टी वेतन के बराबर होगी तथा/अथवा अर्ध वेतन छुट्टी के लिए यथा अनुमत छुट्टी वेतन और साथ ही पहले 300 दिनों के लिए छुट्टी वेतन पर अनुमत महंगाई भत्ता के बराबर होगी। पेंशन तथा अन्य सेवानिवृत्ति सुविधाओं के समतुल्य पेंशन और पेंशन पर तदर्थ राहत/श्रेणीकृत राहत को, अर्ध वेतन छुट्टी की अवधि के लिए देय छुट्टी वेतन, यदि कोई, जिसके लिए समतुल्य नकद देय है, से काटा जाएगा। इस प्रकार गणना की गई रकम एक समयी निपटान के रूप में एकमुश्त में अदा की जाएगी। मकान किराया भत्ता या प्रतिपूरक (नगर) भत्ता की अदायगी नहीं की जाएगी।

बशर्ते कि यदि अर्ध वेतन छुट्टी घटक के लिए छुट्टी वेतन में पेंशन तथा अन्य पेंशन संबंधी सुविधाएं कम पड़ती हैं, तो अर्ध वेतन छुट्टी के समतुल्य नकद की मंजूरी नहीं दी जाएगी।

(5-क) जब कर्मचारी को मुरगांव पत्तन कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण तथा अपील) विनियम, 1964 के प्रावधानों के तहत दंड के परिणाम के रूप में अनिवार्य रूप से सेवा-निवृत्त किया जाता है तथा अनुशासनिक प्राधिकारी ने मुरगांव पत्तन कर्मचारी (पेंशन तथा उपादान) विनियम, 1966 के अधीन उसके पेंशन (उपादान सहित) की रकम में कोई कटौती नहीं की है, तो छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम प्राधिकारी, उप-विनियम (2) के खण्ड (ख) में बताए अनुसार, ऐसी सेवानिवृत्ति की तारीख को कर्मचारी के खाते में शेष अर्जित छुट्टी, यदि कोई, जो 300 दिनों से ज्यादा न हों, के लिए छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद के अनुदान के लिए स्वयं प्रेरणा से आदेश जारी करेगा।

(6)(क)(i) जब नोटिस द्वारा अथवा नोटिस के बदले वेतन अथवा भत्तों के भुगतान द्वारा अथवा अन्यथा उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त किया जाता है तब उसे छुट्टी मंजूर करनेवाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्व-प्रेरणा से सेवा समाप्त होने की तारीख को उसके खाते में शेष अर्जित छुट्टी, जो 300 दिनों से ज्यादा न हो, के लिए समतुल्य नकद की मंजूरी दी जाए।

(ii) यदि कर्मचारी सेवा से इस्तीफा देता है या सेवा त्यागता है तो छुट्टी मंजूर करनेवाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्व-प्रेरणा से सेवा की समाप्ति की तारीख को उसके खाते में शेष अर्जित छुट्टियों में से मात्र आधी छुट्टियों की सीमा तक, जो 150 दिनों से अधिक न हों, के लिए समतुल्य नकद की मंजूरी दी जाए।

(iii) सेवानिवृत्ति के पश्चात पुनःनियोजित कर्मचारी को उसके पुनःनियोजन की समाप्ति पर, छुट्टी मंजूर करनेवाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वयं प्रेरणा से, पुनःनियोजन की समाप्ति की तारीख को उसके खाते में शेष अर्जित छुट्टी, जो 300 दिनों से अधिक न हो, जिसमें वह अवधि भी शामिल है जिसके लिए सेवा-निवृत्ति के समय नकदीकरण की अनुमति दी गई थी, के लिए समतुल्य नकद की मंजूरी दी जाए।

(ख) खण्ड (क) के उप-खण्ड (iii) के तहत नकद के समतुल्य की गणना के लिए उप-विनियम (2) के खण्ड (ख) में बताए अनुसार खण्ड (क) के तहत नकद के समतुल्य की गणना की जाएगी, पुनःनियोजन की समाप्ति की तारीख को वेतन, पेंशन तथा अन्य सेवा निवृत्त लाभ के बराबर पेंशन, और उस वेतन पर उचित महंगाई भत्ता का समायोजन करने से पहले पुनःनियोजित पद के वेतनमान में नियत वेतन होगा।"

35. विनियम-8बी में संशोधन :

मौजूदा विनियम-8ख को विनियम 32-क के रूप में नई संख्या दी जाए।

36. मौजूदा विनियम 8-ग को विनियम 32-ख के रूप में नई संख्या दी जाए।**37. विनियम-7 के उप-विनियम (3) तथा 4 में संशोधन :**

- (i) उप-विनियम (3) को विनियम 32-ग के रूप में नई संख्या दी जाए तथा निम्न प्रकार से प्रतिस्थापित किया जाए :

"32-ग सेवा के दौरान मृत्यु के मामले में समतुल्य नकद :

ऐसे मामले में जहां सेवाकाल के दौरान किसी कर्मचारी की मृत्यु होती है, छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद, जिसे कि मृत कर्मचारी, अर्जित छुट्टी पर जाने से प्राप्त करता और उसे वह मृत्यु के कारण देय और ग्राह्य है, मृत्यु के बाद तुरंत उस तारीख पर तथा किसी भी मामले में छुट्टी वेतन, जो 300 दिनों से अधिक का नहीं होगा, मृत्यु सह-सेवानिवृत्ति उपादान के समतुल्य पेंशन के कारण कोई कटौती किए बिना, विनियम 32-घ में निर्दिष्ट किए अनुसार, उसके परिवार को देय होगा।

टिप्पणी : इस विनियम के अधीन ग्राह्य छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद के अतिरिक्त मृत कर्मचारी का परिवार, मात्र इस संबंध में अलग से जारी किए गए आदेशों के अनुसार ही महगाई भत्तों के भुगतान के लिए भी हकदार होगा।

- (ii) उप-विनियम (4) तथा (5) को हटा दिया जाए।

38. नया विनियम-32 घ :

निम्नलिखित को नए विनियम 32-घ के रूप में जोड़ा जाए :

"32-घ सेवा से अयोग्यता के मामले में छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद

ऐसे कर्मचारी, जिसे चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा आगे की सेवा के लिए पूर्णतया तथा स्थायी रूप से असमर्थ घोषित किया जाता है, को छुट्टी देनेवाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वयं प्रेरणा से, सेवा से उसकी अयोग्यता की तारीख को उसे देय तथा ग्राह्य छुट्टी के लिए छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद की मंजूरी दी जाए, बशर्ते कि छुट्टी की अवधि जिसके लिए समतुल्य नकद की मंजूरी दी गई है वह उस तारीख से अधिक न हो, जिस तारीख को उसकी सेवा की शर्तों के तहत निर्धारित आयु प्राप्त करने के पश्चात वह सामान्य समय पर सेवा-निवृत्त हुआ होता। यदि देय समतुल्य नकद की रकम, विनियम-32 के उप-विनियम (5) के अधीन यथा गणित छुट्टी वेतन के समतुल्य होगी। जो कर्मचारी स्थायी सेवा अथवा स्थायीवत सेवा में नहीं है उसे तथापि, सेवा से उसकी अयोग्यता की तारीख को उसके खाते में शेष अर्ध-वेतन छुट्टी के लिए छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद की मंजूरी नहीं दी जाएगी।

39. नया विनियम 32-ड. :

निम्नलिखित को नए विनियम 32-ड. के रूप में जोड़ा जाए :

"32-ड. कर्मचारी की मृत्यु आदि के मामले में छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद का भुगतान : सेवा के दौरान अथवा सेवानिवृत्ति के पश्चात या कर्तव्यों के अंतिम समाप्ति के पश्चात परन्तु विनियम-32, 32-ख तथा 32-ग के तहत देय छुट्टी वेतन के समतुल्य रकम की वास्तविक प्राप्ति के पहले यदि किसी कर्मचारी की मृत्यु होती है तो यह रकम निम्नलिखित को देय होगी -

(i) उसकी विधवा को और यदि उसकी एक से अधिक विधवाएं हैं तो सबसे बड़ी, जीवित विधवा को, यदि वह मृत कर्मचारी पुरुष है अथवा पति को, यदि वह कर्मचारी महिला है ;

व्याख्या : "सबसे बड़ी जीवित विधवा" इस कथन का अर्थ, जीवित विधवा के विवाह की तारीख के अनुसार वरिष्ठता से लगाया जाएगा और न कि उनके आयु से ;

(ii) विधवा अथवा पति, जैसी भी स्थिति हों, के न होने पर सबसे बड़े जीवित पुत्र को अथवा दत्तक पुत्र को ;

(iii) उपरोक्त (i) तथा (ii) के न होने पर, सबसे बड़ी जीवित अविवाहित पुत्री को ;

(iv) उपरोक्त (i) से (iii) तक के न होने पर सबसे बड़ी जीवित विधवा पुत्री को ;

(v) उपरोक्त (i) से (iv) तक के न होने पर, पिता को,

(vi) उपरोक्त (i) से (v) तक के न होने पर, माता को ;

(vii) (i) से (vi) तक के न होने पर, अठारह वर्ष के नीचे के सबसे बड़े जीवित भाई को ;

(viii) उपरोक्त (i) से (vii) तक के न होने पर, सबसे बड़ी अविवाहित बहन को ;

(ix) उपरोक्त (i) से (viii) तक के न होने पर, सबसे बड़ी विधवा बहन को ;

(x) उपरोक्त (i) से (ix) तक के न होने पर, सबसे बड़ी जीवित विवाहित पुत्री को तथा ;

(xi) उपरोक्त (i) से (x) के न होने पर, सबसे बड़े पहले मरे हुए पुत्र के सबसे बड़े बच्चे को ।"

40. नया विनियम 32-च :

(i) निम्नलिखित को नए विनियम 32-च के रूप में जोड़ा जाए ज

"32-च केन्द्र/राज्य सरकार द्वारा पूर्णतया या स्थायी रूप से स्वामित्व में अथवा नियंत्रित सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम/स्वायत्त निकाय में स्थायी रूप से आमेलित के मामले में छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद :-

वह कर्मचारी जिसे केन्द्र सरकार या राज्य सरकार द्वारा पूर्णतया या स्थायी रूप से स्वामित्व में अथवा नियंत्रित निगत या कम्पनी में अथवा के अधीन अथवा एक इस प्रकार के एक या उससे अधिक सरकार द्वारा नियंत्रित अथवा वित्तीय सहायता प्राप्त किसी निकाय में अथवा के अधीन सेवा या पद में आमेलन की अनुमति दी गई है, उसे, छुट्टी मंजूर करनेवाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वयं प्रेरणा से, आमेलन की तारीख को उसके खाते में शेष अर्जित छुट्टी जो 300 दिनों से अधिक न हो, के लिए छुट्टी वेतन के समतुल्य छुट्टी नकद की मंजूरी दी जाएगी । इसकी गणना विनियम 32 के उप-विनियम (2) के खण्ड (ख) में सूचित किए अनुसार की जाएगी ।"

(ii) निम्नलिखित को टिप्पणी-1 के रूप में जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-1 : स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति/असामयिक सेवा-निवृत्ति/अयोग्यता के मामले में अदा की जानेवाली, अर्जित छुट्टी के लिए छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद की रकम, चाहे यह अवधि अधिवर्षिता की तारीख से अधिक हों । :

असामयिक/स्वैच्छिक सेवा-निवृत्ति अथवा अधिवर्षिता पर सेवानिवृत्ति के मामले में अर्जित छुट्टी जो देय तथा ग्राह्य है, के नगदीकरण की अनुमति दी जाए, चाहे यह अवधि, कर्मचारी की सेवा-निवृत्ति की तारीख तथा वह तारीख जब वह अधिवर्षिता पर सामान्य समय में निवृत्त हो जाता, के बीच की अवधि से अधिक हों ।"

(iii) निम्नलिखित को टिप्पणी-2 के रूप में जोड़ा जाए :-

"टिप्पणी-2 : छुट्टी के दौरान मृत्यु के मामले में, छुट्टी के दौरान देय वेतन वृद्धि की सुविधा :

किसी भी प्रकार की छुट्टी, जिसके लिए छुट्टी वेतन देय है, के दौरान यदि कर्मचारी की मृत्यु होती है तो विनियम 32-ड. में निर्दिष्ट किए अनुसार उसके परिवार के सदस्य को छुट्टी विनियम के तहत सामान्य हकदारी के अतिरिक्त एकमुश्त में अनुग्रहपूर्वक अदायगी की अनुमति दी जाए । यह अनुग्रहपूर्वक अदायगी, छुट्टी वेतन की रकम और साथ ही विनियमों तथा मु.प.क.(छुट्टी) विनियम, 1964 के 32-ग के अनुसार ग्राह्य छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद की रकम के बीच के अंतर के बराबर होगी तथा यह छुट्टी वेतन की रकम और साथ ही छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद उसे तब ग्राह्य होती यदि छुट्टी अवधि के दौरान, मृत्यु की तारीख तब देय वेतनवृद्धि की सुविधा को, कर्मचारी के ड्यूटी पर वापस आने की प्रतीक्षा किए बिना देय तारीख से मंजूर की गई होती । प्रत्येक व्यक्तिगत मामले में विभागाध्यक्ष द्वारा अनुग्रहपूर्वक रकम की मंजूरी के लिए आवश्यक आदेश जारी किए जाए ।"

(iv) निम्नलिखित को टिप्पणी-3 के रूप में जोड़ा जाए :

"टिप्पणी-3 : आयकर से छूट :

किसी भी व्यक्ति की पिछले वर्ष की कुल आय की गणना करते समय, अधिवर्षिता पर उसकी सेवा-निवृत्ति के समय उसके खाते में शेष अर्जित छुट्टी की अवधि के लिए अथवा अन्यथा, छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद के रूप में कर्मचारी द्वारा प्राप्त कोई भी रकम आय कर के लिए लागू नहीं होगी ।"

(v) निम्नलिखित को टिप्पणी-4 के रूप में जोड़ा जाए :-

"टिप्पणी-4 : सीपीएफ सुविधाओं सहित सेवा निवृत्त होनेवाले कर्मचारियों के लिए :

सीपीएफ सुविधाओं सहित सेवा निवृत्त होनेवाले कर्मचारियों के मामले में, नियोक्ता के अंशदान की रकम और साथ ही उस पर ब्याज और प्राप्त किए गए उपादान की रकम को पेंशन संबंधी सुविधाओं के रूप में माना जाए । पेंशन की गणना के प्रयोजन से निम्नलिखित फार्मूला को अपनाया जाए :

सीपीएफ में नियोक्ता के अंशदान की कुल रकम और साथ
ही सेवा-निवृत्ति की तारीख तक ब्याज ।

पेंशन = $\frac{\text{अगले जन्मदिन का आयु के अनुसार}}{\text{संराशीकरण}} \times 12$

उपादान के समतुल्य पेंशन (पीईजी) की गणना के लिए, फार्मूला निम्नप्रकार से होगा :-

पीईजी = उपादान

संराशीकरण x 12

41. विनियम-14 में संशोधन :

- (i) विनियम-14 को विनियम-33 के रूप में नई संख्या दी जाए।
- (ii) उप-विनियम (5) तथा (6-क) को हटा दिया जाए।
- (iii) उप-विनियम (6) के खण्ड (ख) को उप-विनियम (5) के रूप में नई संख्या दी जाए तथा निम्नलिखित शब्दों को कि —

"यदि ऐसा कर्मचारी ऐसी छुट्टी के दौरान पुनः नियुक्ति पर है तो वह ऐसी छुट्टी के दौरान जैसा इस विनियम के अंतर्गत देय है, छुट्टी वेतन का भी हकदार होगा तथा इसमें पेंशन की रकम तथा दूसरे सेवानिवृत्ति फायदों के समान पेंशन को घटा कर दिया जाएगा।" निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

"यदि किसी कर्मचारी को पुनःनियोजन के दौरान उसके द्वारा अर्जित छुट्टी की मंजूरी दी जाती है, तो छुट्टी वेतन उसके द्वारा लिए गए वेतन पर आधारित होगा तथा इसमें पेंशन की रकम तथा दूसरे सेवानिवृत्ति फायदों के समान पेंशन शामिल नहीं होगा।"

(iv) उप-विनियम (6) के खण्ड (ख) के नीचे के परन्तुक को हटा दिया जाए।

(v) उप-विनियम (6) के खण्ड (ग) को हटा दिया जाए।

(vi) निम्नलिखित को नए उप-विनियम (6) के रूप में जोड़ा जाए :

"6(क) ऐसा कर्मचारी जो सेवा निवृत्त होता है अथवा सेवा से इस्तीफा देता है, उसके मामले में यदि पहले ही ली गई अर्जित छुट्टी, उसके खाते में शेष छुट्टी से अधिक है तो अधिक प्राप्त किया गया छुट्टी वेतन, यदि कोई, का आवश्यक समंजन किया जाएगा।

(ख) यदि ऐसे कर्मचारी, जिसे पदच्युत अथवा सेवा से निकाल दिया गया है अथवा जो सेवा के दौरान, मृत होता है, द्वारा पहले ही ली गई अर्जित छुट्टी की मात्रा, विनियम 23 के उप-विनियम (2) के खण्ड (ख) के तहत उसके खाते में शेष छुट्टी से अधिक है तो ऐसे मामले में छुट्टी वेतन के अधिक अदायगी की वसूली की जाएगी।"

42. नया विनियम 34 :

निम्नलिखित को नया विनियम-34 के रूप में जोड़ा जाए :

"34. बचत : सभी मौजूदा अनुदेश, जो इन विनियमों के किसी भी प्रावधानों के प्रतिकूल नहीं हैं तथा सभी अनुदेश, जो उन मामलों को शामिल करते हैं जिन्हें इन विनियमों में विशेष रूप से शामिल नहीं किया गया है, वे जब तक संशोधित, आशोधित अथवा रद्द नहीं किए जाते तब तक लागू रहेंगे।"

43. नया विनियम 35 :

- (i) निम्नलिखित नया विनियम जिसे विनियम-35 के रूप में जोड़ा जाना है के ऊपर "v-विविध" यह शीर्षक जोड़ा जाए।
- (ii) निम्नलिखित को नया विनियम 35 के रूप में जोड़ा जाए :

"35. केन्द्र सरकार के आदेशों/अनुदेशों/नियमों का अनुपालन :

पूर्योक्त विनियमों को लागू करने में तथा इन विनियमों में असंदर्भित मामलों के संबंध में, केन्द्रीय सिविल सेवा (छुट्टी) नियम, 1972 तथा इसके तहत समय-समय पर जारी, केन्द्र सरकार के आदेशों/अनुदेशों का अनुपालन किया जाएगा जब तक कि यह इन विनियमों के प्रावधानों से असंगत नहीं होते तथा यह मंडल द्वारा समय-समय पर निर्धारित अपवादों तथा संशोधनों के अधीन होगा।"

44. नया विनियम 36:

निम्नलिखित को नया विनियम 36 के रूप में जोड़ा जाए :

"36. वैयक्तिक मामलों में प्रावधानों तथा विनियमों में ढील :

जब मंडल इस बात से संतुष्ट हो जाता है कि किसी एक विनियम के प्रचालन से किसी एक विशिष्ट मामले में अनुचित कठिनाई होती है या हो सकती है तो इन विनियमों में किसी बात के होते हुए आदेश द्वारा कारणों को लिखित में रिकार्ड करते हुए उस विनियम की जरूरतों को छोड़ सकता है अथवा उस हद तक और न्यायसंगत और उचित तरीके से मामले के निपटारे के लिए, जिसे वह ठीक समझा है, ऐसे अपवादों और शर्तों के अधीन छूट दे सकता है।"

बशर्ते कि इस प्रकार का आदेश मात्र केन्द्रीय सरकार के अनुमोदन से ही जारी किया जाता है।

45. मौजूदा विनियम 15 को विनियम 37 के रूप में नई संख्या दी जाए :

[फा. सं. पीआर-12016/4/2000-पीई-1]

के. वी. राव, संयुक्त सचिव

पाद टिप्पणी : मूल विनियम: सा.का.नि. सं. 964 दिनांक 2/2/64 द्वारा भारत के राजपत्र में दिनांक 1/7/64 को अधिसूचित

बाद के संशोधन

1. सा.का.नि. सं. 1174(ई) दिनांक 14/12/88
2. सा.का.नि. सं. 180(ई) दिनांक 25/3/91
3. सा.का.नि. सं. 274(ई) दिनांक 23/5/97
4. सा.का.नि. सं. 335(ई) दिनांक 4/6/98
5. सा.का.नि. सं. 364(ई) दिनांक 19/5/99

MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT**(Ports Wing)****NOTIFICATION**

New Delhi, the 7th March, 2000

G.S.R. 228(E).— In exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 124, read with sub-section (1) of Section 132 of the Major Ports Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Mormugao Port Employees (Leave) Amendment Regulations, 2000 made by the Board of Trustees for the Port of Mormugao and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette

SCHEDULE

MORMUGAO PORT EMPLOYEES (LEAVE) (AMENDMENT) REGULATIONS, 2000

In exercise of the powers conferred by Section 28 read with Section 124(1) and (2) of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Board of Trustees of the Port of Mormugao hereby makes the following Regulations further to amend the Mormugao Port Employees (Leave) Regulations, 1964 viz.:

1. (i) These Regulations may be called the Mormugao Port Employees (Leave) (Amendment) Regulations, 2000

(ii) They shall come into force with effect from the date on which the Central Government's approval to these Regulations has been published in the Gazette of India.

2. Amendments to Regulation 1:

(i) Insert a heading "I - PRELIMINARY" above the sub-title.

(ii) Renumber clauses (a) and (b) as (1) and (2) respectively.

3. Amendments to Regulation 2:

(i) Substitute the sub-heading: "APPLICATION" with the words: "EXTENT OF APPLICATION".

(ii) Insert the following as a new sub-clause (c):

" (c) .Employees, whose appointment is treated as *ad-hoc* for purely technical reasons."

4. Amendments to Regulation 3:

(I) *Insert the following as a new definition (m):*

"m) 'Vacation Department' means a department or part of a department to which regular vacations are allowed, during which employees serving in the department are permitted to be absent from duty."

(II) *Delete the EXPLANATION.*

5. Amendments to Regulation 4:

(I) *insert a heading. "II - GENERAL CONDITIONS" above Regulation 4.*

(II) *Substitute Regulation 4 as follows:*

***4. RIGHT TO LEAVE:**

(1) Leave cannot be claimed as of right.

(2) When the exigencies of public service so require, leave of any kind may be refused or revoked by the authority competent to grant it, but it shall not be open to that authority to alter the kind of leave due and applied for except at the written request of the employee."

(III) *Insert the following as NOTES (1) and (2):*

***NOTE-1: Employees to be encouraged to take leave regularly:**

The leave sanctioning authority may encourage employees to take leave regularly, preferably annually. In cases where all applications for leave cannot, in the interest of public service, be granted at the same time, the leave sanctioning authority should draw up phased programme for the grant of leave to the applicants by turn with due regard to the principles enunciated.

NOTE-2: Leave should not ordinarily be denied during the last ten years of service:

Earned Leave should not ordinarily be denied to any employee, especially in the last ten years of his career, so that earned leave accumulations beyond 300 days normally do not take place."

6. New Regulation 5:

Insert the following as a new Regulation 5:

"5. REGULATION OF CLAIM TO LEAVE:

An employee's claim to leave is regulated by the regulations in force at the time the leave is applied for and granted."

7. New Regulation 6:

(i) Insert the following as a new Regulation 6:

"6. EFFECT OF DISMISSAL, REMOVAL OR RESIGNATION ON LEAVE AT CREDIT:

(1) Except as provided in Regulation 32 and this regulation, any claim to leave to the credit of an employee, who is dismissed or removed or who resigns from Board service, ceases from the date of such dismissal or removal or resignation.

(2) Where an employee applies for another post under the Government of India but outside his parent office or department and if such application is forwarded through proper channel and the applicant is required to resign his post before taking up the new one, such resignation shall not result in the lapse of the leave to his credit.

(3) An employee, who is dismissed or removed from service and is reinstated on appeal or revision, shall be entitled to count for leave his service prior to dismissal or removal, as the case may be.

(4) An employee, who having retired on compensation or invalid pension or gratuity is re-employed and allowed to count his past service for pension, shall be entitled to count his former service towards leave."

(II) Insert the following as NOTE:

" NOTE: Carry forward of leave in cases where there is no break or break converted into joining time:

In all cases in which there is no break or the break, if any, is converted into joining time with or without pay, the past service will count for pension and carry-forward of leave will be permissible.

In cases where the period of break in service exceeds 30 days, the question of condoning the break either for purposes of pension or for carry forward of leave will have to be examined under the orders issued on the subject from time to time and may be decided by the Head of Department in consultation with the Finance Department."

8. New Regulation 7:

Insert the following as a new Regulation 7:

" 7. COMMUTATION OF ONE KIND OF LEAVE INTO ANOTHER:

(1) At the request of an employee, the authority which granted him leave may commute it retrospectively into leave of a different kind, which was due and admissible to him at the time the leave was granted, but the employee cannot claim such commutation as a matter of right.

Provided that no such request shall be considered unless received by such authority, or any other authority designated in this behalf, within a period of 30 days of the concerned employee joining his duty on the expiry of the relevant spell of leave availed of by him.

(2) The commutation of one kind of leave into another shall be subject to adjustment of leave salary on the basis of leave finally granted to the employee, that is to say, any amount paid to him in excess shall be recovered or any arrears due to him shall be paid.

NOTE – Extraordinary leave granted on medical certificate or otherwise may be commuted retrospectively into leave not due subject to the provisions of Regulation 27.”

9. Amendments to Regulation 6:

(I) *Renumber the existing Regulation 6 as Regulation 8.*

(II) *Substitute the word “EXPLANATION” thereunder with the word “NOTE-1.”*

(III) *Insert the following as NOTE-2:*

“NOTE-2: Special Casual Leave:

It is open to the competent authority to grant Casual leave in combination with Special Casual Leave, but in cases where it is permissible to grant regular leave in combination with Special Casual Leave, Casual Leave should not be granted in combination with both Special Casual Leave and regular leave.”

(IV) *Insert the following as NOTE-3:*

“NOTE-3: Combining half a day’s Casual Leave:

An employee, as an exception to the general rule, be permitted to combine half a day’s casual leave with regular leave, if his absence on the next working day was due to sickness or other compelling grounds. Those, who have only half a day’s Casual leave at their credit and who will not attend office on the next working day (having applied for leave of the kind due and admissible to cover their absence for that working day

and for subsequent days, if any) should not be allowed the last half a day's casual leave for the afternoon."

10. Amendments to Regulation 5:

(I) *Renumber sub-regulation (1) as Regulation 9 and substitute the sub-heading: **"LEAVE NOT TO BE GRANTED FOR A CONTINUOUS PERIOD EXCEEDING FIVE YEARS"** with the sub-heading: **"MAXIMUM AMOUNT OF CONTINUOUS LEAVE."***

(II) *Insert the following words before the beginning of sub-regulation (1):*

"Unless the Board, in view of the exceptional circumstances of the case otherwise determines,"

11. New Regulation 10:

(I) *Insert the following as Regulation 10:*

" 10. ACCEPTANCE OF EMPLOYMENT WHILE ON LEAVE:

(1) An employee (other than an employee, who has been permitted a limited amount of private practice or who has been permitted to undertake casual literary work or service as an examiner or similar employment) while on leave, including leave preparatory to retirement, shall not take up any service or employment elsewhere, including the setting up of a private professional practice as accountant, consultant or legal or medical practitioner, without obtaining the previous sanction of

(a) the Board, if the proposed services or employment lies elsewhere than in India; or

(b) the authority empowered to appoint him, if the proposed service or employment lies in India.

(2) (a) No employee while on leave, other than leave preparatory to retirement, shall ordinarily be permitted to take up any other service or employment.

(b) If grant of such permission is considered desirable in any exceptional case, the employee may have his services transferred temporarily from his parent office to the office in which he is permitted to take up service or employment or may be required to resign his appointment before taking up any other service or employment.

(c) An employee, while on leave preparatory to retirement, shall not be permitted to take up private employment. He may, however, be permitted to take up employment with a Public Sector Undertaking or a body referred to in Clause (a) of sub-regulation (2) of Regulation 31 and in that event also, leave salary payable for leave preparatory to retirement shall be the same as admissible under Regulation 33.

(3)(a) In case an employee, who has proceeded on leave preparatory to retirement is required, before the date of retirement for employment during such leave in any post under the Board in or outside India and is agreeable to return to duty, the unexpired portion of the leave from the date of rejoining shall be cancelled.

(b) The leave so cancelled under Clause (a) shall be allowed to be encashed in the manner provided in sub-regulation (2) of Regulation 32."

(II) *Insert the following as NOTE:*

"NOTE: Private employment during leave:

Although the grant of permission to take up private employment during leave on medical certificate is technically covered by the provisions of F.R. 69, (cf Reg. 10) such an arrangement is clearly contrary to the spirit of the regulations, as it is not the intention that the leave, which can be

obtained on the strength of a medical certificate, should be allowed to an employee, the state of whose health enables him to earn a competence by private employment. FR 69 should not, therefore, be construed as permitting an employee, who avails himself of leave on medical certificate to undertake regular employment during such leave."

12. New Regulation 11:

(I) *Insert a heading. "III- GRANT OF AND RETURN FROM LEAVE' above the following new Regulation to be inserted as Regulation 11.*

(II) *Insert the following as a new Regulation 11:*

"11. APPLICATION FOR LEAVE:

Any application for leave or for extension of leave shall be made in the form prescribed by the Board to the authority competent to grant leave."

13. New Regulation 12:

Insert the following as a new Regulation 12:

" 12. LEAVE ACCOUNT:

A leave account shall be maintained in the form prescribed by the Board for each employee."

14. New Regulation 13:

Insert the following as a new Regulation 13:

"13: VERIFICATION OF TITLE TO LEAVE:

No leave shall be granted to an employee until its admissibility has been certified by the authority maintaining the leave account."

15. New Regulation 14:

(I) Insert the following as a new Regulation 14:

"14. LEAVE NOT TO BE GRANTED IN CERTAIN CIRCUMSTANCES:

Leave shall not be granted to an employee, whom a competent punishing authority has decided to dismiss, remove or compulsorily retire from Board service."

(II) Insert the following as NOTE:

"NOTE: No leave during suspension:

Leave may not be granted to an employee under suspension."

16. New Regulation 15:

(I) Insert the following as a sub-regulation (1) of a new Regulation 15:

"15. GRANT OF LEAVE ON MEDICAL CERTIFICATE:

(1) An application for leave on medical certificate made by an employee shall be accompanied by a medical certificate given by the Medical Officer or a Registered Medical Practitioner; defining as clearly as possible the nature and probable duration of illness."

(II) Insert the following as sub-regulations (2), (3), (4), (5) and (6):

"(2) A Medical Officer shall not recommend the grant of leave in any case in which there appears to be no reasonable prospect that the employee concerned will ever be fit to resume his duties and in such case, the opinion that the employee is permanently unfit for Board service shall be recorded in the medical certificate.

(3) The authority competent to grant leave may, at its discretion, secure a second medical opinion by requesting the Chief Medical Officer of the Board to have the applicant medically examined on the earliest possible date.

(4) It shall be the duty of the Chief Medical Officer referred to in sub-regulation (3) to express an opinion both as regards the facts of the illness and as regards the necessity for the amount of leave recommended and for that purpose may either require the applicant to appear before himself or before a Medical Officer nominated by himself.

(5) The grant of medical certificate under this regulation does not in itself confer upon the employee concerned any right to leave; the medical certificate shall be forwarded to the authority competent to grant leave and orders of that authority awaited.

(6) The authority competent to grant leave may, in its discretion, waive the production of a medical certificate in case of an application for leave for a period not exceeding three days at a time. Such leave shall not, however, be treated as leave on medical certificate and shall be debited against leave other than leave on medical grounds."

17. New Regulation 16:

Insert the following as a new Regulation 16:

"16. LEAVE TO AN EMPLOYEE WHO IS UNLIKELY TO BE FIT TO RETURN TO DUTY:

(1)(a) When a medical authority has reported that there is no reasonable prospect that the employee will ever be fit to return to duty, leave shall not necessarily be refused to such employee.

(b) The leave may be granted, if due, by the authority competent to grant leave on the following conditions: -

(i) if the medical authority is unable to say with certainty that the employee will never again be fit for service, leave not exceeding twelve

months in all may be granted and such leave shall not be extended without further reference to a medical authority;

(ii) if an employee is declared by a medical authority to be completely and permanently incapacitated for further service, leave or an extension of leave may be granted to him after the report of the medical authority has been received, provided the amount of leave as debited to the leave account together with any period of duty beyond the date of the report of the medical authority does not exceed six months.

(2) An employee, who is declared by a medical authority to be completely and permanently incapacitated for further service, shall-

(a) if he is on duty, be invalidated from service from the date of relief of his duties, which should be arranged without delay on receipt of the report of the medical authority; if however, he is granted leave under sub-regulation (1), he shall be invalidated from service on the expiry of such leave.

(b) if he is already on leave, be invalidated from service on the expiry of that leave or extension of leave, if any, granted to him under sub-regulation (1)."

18. Amendments to Regulation 6-A(1):

(I) Renumber the existing Regulation 6-A as Regulation 17.

(II) Delete the words " and combination of holidays with leave" in the sub-heading.

(III) Substitute the words: "sub-regulation (2) of this regulation" with the words: "Regulation 18"

(iv) Insert the following as NOTE:

“NOTE: Transfer to foreign service.

If an employee is transferred to foreign service while on leave, he ceases, from the date of such transfer, to be on leave and to draw leave salary.”

19. Amendments to Regulation 6A (2), (3), 4 and 8(3):

(i) Insert the following sub-heading for sub-regulations (2), (3) and (4) of Regulation 6A and renumber them as a consolidated Regulation 18:

“ 18. COMBINATION OF HOLIDAYS WITH LEAVE”

(ii) Renumber sub-regulation (2) above the proviso as clause (i) of sub-regulation (1) and substitute with the following.

“(1)(i) When the day immediately preceding the day on which an employee's leave (other than leave on medical certificate) begins or immediately following the day on which his leave expires, is a holiday or one of a series of holidays, the employee shall be deemed to have been permitted (except in cases where for administrative reasons permission for prefixing/suffixing holidays to leave is specifically withheld) to leave his station at the close of the day before, or return to it on the day following such holiday or series of holidays, provided that-

(a) his transfer or assumption of charge does not involve the handing or taking over of securities or of monies other than a permanent advance;

(b) his early departure does not entail a correspondingly early transfer from another station of an employee to perform his duties, and

(c) the delay in his return does not involve a corresponding delay in the transfer to another station of the employee, who was performing his

duties during his absence or in the discharge from Board service of a person temporarily appointed to it.”

(III) Renumber the NOTE below sub-regulation (3) of Regulation 8 as sub-clause (ii) of sub-regulation (1) and substitute as under:

“ (ii) In the case of leave on medical certificate-

(a) When an employee is certified medically unwell to attend office, holiday(s), if any, immediately preceding the day he is so certified shall be allowed automatically to be prefixed to leave and the holiday(s) if any, immediately succeeding the day he is so certified (including that day) shall be treated as part of the leave; and

(b) When an employee is certified medically fit for joining duty, holiday (s) if any, succeeding the day he is so certified (including that day) shall automatically be allowed to be suffixed to the leave, and holiday(s), if any preceding the day he is so certified shall be treated as part of the leave.”

(iv) Renumber sub-regulations (3) and (4) of Regulation 6A as sub-regulations (2) and (3) respectively.

(v) Renumber the existing NOTE as NOTE-1.

(vi) Insert the following as NOTE-2:

“NOTE-2: Treatment of Restricted Holiday:

Restricted holiday can be prefixed or suffixed to regular leave or Casual Leave.”

20. Amendments to Regulation 12

(i) Renumber Regulation 12 as Regulation 19.

(ii) Substitute the words “would have drawn it but for recall to duty” at the

end of clause (a) with the following words:

"starts for the station to which he is ordered, and to draw-"

21. Amendments to Regulation 12-A:

(I) Renumber Regulation 12-A as Regulation 20.

(II) Number the NOTE as NOTE- 1.

(III) Insert the following as NOTE-2:

"NOTE-2: Competent authority to grant fitness certificate after treatment for tuberculosis:

A temporary employee suffering from Pulmonary Tuberculosis should produce a certificate of fitness either from the Medical Officer-in-charge of a recognised sanatorium or from a T.B. Specialist recognised by a State Government while such an employee suffering from tuberculosis of any other part of the body should produce a certificate from a qualified T.B. specialist or a Civil Surgeon."

(IV) Insert the following as NOTE-3:

"NOTE-3: The T.B. institutions recognised or to be recognised by the Ministry of Health for the purpose of treatment of Central Government servants and their families under the orders issued by that Ministry (vide Appendices of Swamy's Compilation of Medical Attendance Rules) will be deemed as recognised."

22. Amendments to Regulation 12-B:

(I) Renumber Regulation 12-B as Regulation 21.

(II) Delete the footnote thereunder.

(III) Insert the following as NOTE-1.

"NOTE-1: Treatment of wilful absence from duty not recognised:

Wilful absence from duty, even though not covered by grant of leave does not entail loss of lien. The period of absence not covered by grant of leave shall have to be treated as "*dies non*" for all purposes, viz., increment, leave and pension. Such absence without leave where it stands singly and not in continuation of any authorized leave of absence will constitute an interruption of service for the purpose of pension and unless the pension sanctioning authority exercises its powers under Regulation 26 of the Mormugao Port Employees' (Pension & Gratuity) Regulations, 1966 to treat the period as leave without allowance, the entire past service will stand forfeited."

(iv) *Insert the following as NOTE-2:*

"NOTE-2: Action for overstays of leave:

Action can be taken under these regulations for unauthorised absence from duty or overstays of leave even for one day, treating it as misconduct, if the facts and circumstances of the case warrant such an action."

(v) *Insert the following as NOTE-3:*

"NOTE-3: Action for unauthorised absence from duty or overstays of leave:

(i) When a temporary employee asks for leave in excess of the limits prescribed under Regulation 28 of the Mormugao Port Employees' (Leave) Regulations, 1964 and if the circumstances are exceptional, a decision could be taken by the leave sanctioning authority to grant further leave in excess of the limits in consultation with the Finance Department.

(ii) When a temporary employee applies for leave beyond the prescribed limit of extraordinary leave and the leave sanctioning authority is not satisfied with the genuineness of the grounds on which further leave has been asked for, nor does it consider the grounds as exceptional, the leave cannot be granted. In such a case, the employee should be asked to rejoin duty within a specified date failing which he would render himself liable for disciplinary action. Disobedience of orders to rejoin duty within the specified period would afford good and sufficient reasons for initiating disciplinary action under the Mormugao Port. Employees' (Classification, Control & Appeal) Regulations, 1964. If he rejoins duty by the stipulated date, he may be taken back to service and the period of absence not covered by leave be treated as overstayal of leave and dealt with in accordance with the orders regarding regularisation of overstayal of leave.

If the employee does not join duty by the stipulated date, it would be open to the disciplinary authority to institute disciplinary proceedings against him. If during the course of disciplinary proceedings he comes for rejoining duty, he should be allowed to do so without prejudice to the disciplinary action already initiated against him (unless he is placed under suspension) and the disciplinary action concluded as quickly as possible. The question of regularisation of the period of overstayal of leave be left over for consideration till the finalisation of the disciplinary proceedings.

(iii) If an employee absents himself abruptly or applies for leave which is refused in the exigencies of service and still he happens to absent himself from duty, he should be told of the consequences, viz., that the entire period of absence would be treated as unauthorised entailing loss

of pay for the period in question under proviso to Fundamental Rule 17, thereby resulting in break in service. If, however, he reports for duty before or after initiation of disciplinary proceedings, he may be taken back for duty because he has not been placed under suspension. The disciplinary action may be concluded and the period of absence treated as unauthorised resulting in loss in pay and allowances for the period of absence under proviso to FR 17(1) and thus a break in service. The question whether the break should be condoned or not and treated as *dies non* should be considered only after conclusion of the disciplinary proceedings and that too after the employee represents in this regard.

It is made clear that an employee, who remains absent unauthorisedly without proper permission should be proceeded against immediately and this should not be put off till the absence exceeds the limit prescribed in Regulation 28 of the Mormugao Port Employees' (Leave) Regulations, 1964. However, the disciplinary authority should consider the grounds adduced by the employee for his unauthorised absence before initiating disciplinary proceedings. If the disciplinary authority is satisfied that the grounds adduced for unauthorised absence are justified, the leave of the kind applied for and due and admissible may be granted to him."

(vi) *Insert the following as NOTE-4:*

NOTE-4: Period of overstayal of leave does not count for increments:

Period of overstayal of leave does not count for increments in a time-scale unless under FR 85(b) (cf., Regulation 28(b)) it is commuted into extraordinary leave and under the proviso to FR 26(b) the extraordinary leave is specially allowed to count for increment."

23. Amendments to Regulation 8:

(i) Insert a heading- **"IV - KINDS OF LEAVE DUE AND ADMISSIBLE"** above Regulation 8 and renumber it as Regulation 22.

(ii) Substitute the sub-heading as follows: **"EARNED LEAVE FOR EMPLOYEES SERVING IN DEPARTMENTS OTHER THAN VACATION DEPARTMENTS"**

(iii) Delete sub-clause (i) of clause (a) of sub-regulation (1), renumber sub-clause (ii) as (i) and substitute as follows:

" 1(a)(i) The leave account of every employee, who is serving in a department other than a Vacation Department, shall be credited with earned leave in advance, in two instalments of 15 days each on the first day of January and July of every calendar year."

(iv) Insert the following as a new clause (a) (ii) of sub-regulation 1:

"(a) (ii) When an employee joins a new post without availing full joining time by reasons that -

(a) he is ordered to join the new post at a new place of posting without availing of full joining time to which he is entitled.

or

(b) he proceeds alone to the new place of posting and joins the post without availing full joining time and takes his family later within the permissible period of time for claiming travelling allowance for the family, the number of days of joining time as admissible under sub-rule(4) of Rule 5 of the Central Civil Services (Joining Time) Rules, 1979, subject to the maximum of 15 days reduced by the number of days actually availed of, shall be credited to his leave account as earned leave:

Provided that the earned leave at his credit together with the unavailed joining time allowed to be so credited shall not exceed 300 days."

(v) Insert the following proviso below clause (b):

“ Provided that where the earned leave at the credit of employee as on the last day of December or June is 300 days or less but more than 285 days, the advance credit of 15 days earned leave on first day of January or July to be afforded in the manner indicated under sub-regulation (i) of clause (a) of sub-regulation (1), shall instead of being credited in leave account, be kept separately and first adjusted against the earned leave that the employee takes during that half-year and the balance, if any, shall be credited to the leave account at the close of the half-year, subject to the condition that balance of such earned leave plus leave already at credit do not exceed the maximum limit of 300 days.”

(vi) Insert the following as clause (c):

“ (c) (i) Where an employee not in permanent employ or quasi-permanent employ, is appointed without interruption of service substantively to a permanent post or declared as quasi-permanent, his leave account shall be credited with the earned leave which would have been admissible if his previous duty had been rendered as an employee in permanent employ diminished by any earned leave already taken.

(ii) Where an employee had availed of leave on half pay or extraordinary leave since the date of permanent appointment or quasi-permanent appointment, such leave may, subject to the provisions of Regulation 7 be converted into earned leave to the extent it is due and admissible as a result of recasting of his leave account.”

(vii) Renumber clause(c) as clause (d) and delete the Exception below this clause.

(viii) In sub-regulation (2)

(a) *Substitute sub-regulation no. "7" occurring between the words " 4 and " and " and sub-regulation" with sub-regulation no "32".*

(b) *Substitute the figure "120" with the figure "180"*

(c) *Delete the following words occurring at the end of the sub-regulation:*

" (or 150 days in the case of an employee mentioned in the second proviso to sub-regulation (1))."

(ix) In sub-regulation (3)

(a) *Substitute the words "exceeding a period of 120 days occurring between the words "sub-regulation (1)" and " of 120 days" with the words: " for a period exceeding 180 days".*

(b) *Delete the following words occurring between the words " 120 days" and "but not exceeding":*

" or 150 days as the case may be."

(c) *Substitute the figure "180" with the figure "300".*

(d) *Insert the countries " Bangladesh, Bhutan" between the words " India" and " Burma"*

(e) *Substitute the words "Burma" with the word "Myanmar" and " Ceylon" with the word " Sri Lanka".*

(f) *Substitute the figure "120" in the proviso with the figure "180".*

(g) *Delete the following words in the proviso:*

" or 150 days as the case may be".

(x) *Insert the following as NOTE-1:*

" NOTE-1: Eligibility in case of officials on leave on the last day of a particular half-year:

If an employee is on leave on the last day of any particular half of a calendar year, he shall be entitled to earned leave credited on the first of

the succeeding half year provided the authority competent to grant leave has reason to believe that the employee will return to duty on its expiry."

(xi) *Insert the following as NOTE-2:*

"NOTE-2: Procedure for advance credit when leave at credit exceeds 300 days:

In cases where the earned leave at credit on 1st January/1st July is 300 days or less but more than 285 days, an advance credit of 15 days will be made in Column 4 of the leave account. The resultant total will be shown in Column 7 as 300 + the number of days exceeding the ceiling of 300 days. Number of days exceeding the ceiling of 300 days will be shown in brackets. Leave taken during the current half year will first be adjusted against the figure shown in brackets in Column 7. Column 11 will also show the balance as 300 days + number of days exceeding 300 days, if any, after adjusting the leave taken. While arriving at the total Earned Leave of credit in Column 7 at the time of affording credit for next half-year, the credit in Column 4 will be added to only that figure in Column 11, which is outside the brackets."

24. Amendments to Regulation 8 A:

Renumber Regulation 8A as Regulation 23.

25. Amendments to Regulation 9:

(i) *Renumber Regulation 9 as Regulation 24.*

(ii) *Substitute the figure in brackets "(8)" occurring in Clause (i) of sub-regulation (b) with the figure "22."*

(iii) *Add the following proviso below clause (i) of sub-regulation (b).*

* Provided that no such leave shall be admissible to an employee not in permanent employ or quasi-permanent employ in respect of the first year of his service."

(iv) *Substitute the figure in brackets: "(8)" occurring in Clause (ii) of sub-regulations (b) and (c) with the figure: "22"*

(v) *Substitute the word and figure "regulation 8" occurring in sub-regulation (c) with the word and figure "Regulation 22."*

(vi) *Insert the following EXPLANATION below sub-regulation (c):*

" **EXPLANATION:** For the purpose of this Regulation, the term 'year' shall be construed not as meaning of a calendar year in which duty is performed but as meaning twelve months of actual duty in a Vacation Department."

(vii) *Insert the following as NOTE-1 and NOTE-2 below the explanation to sub-regulation (c):*

"**NOTE-1:** An employee entitled to vacation shall be considered to have availed himself of a vacation or a portion of a vacation unless he has been required by general or special order of a higher authority to forgo such vacation or portion of a vacation.

Provided that if he has been prevented by such order from enjoying more than fifteen days of the vacation, he shall be considered to have availed himself of no portion of the vacation.

NOTE-2: When an employee serving in a Vacation Department proceeds on leave before completing a full year of duty, the earned leave admissible to him shall be calculated not with reference to the vacations which fall during the period of actual duty rendered before proceeding on leave but with reference to the vacation that falls during

the year commencing from the date on which he completed the previous year of duty."

(viii) Delete the proviso under sub-regulation (c) and substitute with the following, renumbering it as sub-regulation (d):

"(d) The earned leave under the regulation at the credit of an employee at the close of the previous half-year shall be carried forward to the next half-year, subject to the condition that the leave so carried forward *plus* the credit for the half-year do not exceed the maximum limit of 300 days."

(ix) Insert the following as NOTE-1 below sub-regulation (d):

"NOTE-1: The facility of crediting of unavailed portion of joining time shall be admissible to persons serving in Vacation Departments in accordance with the provisions of sub-clause (ii) of clause (a) of Regulation 22."

(x) Insert the following as NOTE-2 below sub-regulation (d):

"NOTE-2: Combination of vacation with Casual leave permissible:

Since vacation is deemed as duty under FR 82(b) there would be no objection to combining it with casual leave which is also treated as duty."

(xi) Insert the following as NOTE-3 below sub-regulation (d):

"NOTE-3: Travelling Allowance under S.R. 142 for recall from vacation in public interest:

Where journeys are necessitated by compulsory recall from vacation to duty in public interest, TA will be admissible as for recall from leave, treating vacation as leave under SR 142. All the terms and conditions stipulated in SR 142 will be applicable in such cases."

26. Amendments to Regulation 10 (a) & (b):

(i) Renumber Regulation 10 as Regulation 25 and insert a heading

"Half- pay Leave"

(II) Renumber clause (a) of sub-regulation (1) as sub-regulation (1) and substitute with the following.

"(1) The half-pay leave account of every employee (other than those serving in vacation Departments) shall be credited with half pay leave in advance, in two instalments of ten days each on the first day of January and July of every calendar year."

(III) Insert the following as sub-regulation 2:

"(2)(a) The leave shall be credited to the said leave account at the rate of $\frac{5}{3}$ days for each completed calendar month of service which he is likely to render in the half-year of the calendar year.

(b) The credit for the half-year in which an employee is due to retire or resigns from the service shall be allowed at the rate of $\frac{5}{3}$ days per completed calendar month upto the date of retirement or resignation.

(c) When an employee is removed or dismissed from service or dies while in service, credit of half pay leave shall be allowed at the rate of $\frac{5}{3}$ days per completed calendar month upto the end of the calendar month preceding the calendar month in which he is removed or dismissed from service or dies in service.

(d) Where a period of absence or suspension of an employee has been treated as '*dies non*' in a half year, the credit to be afforded to his half-pay leave account at the commencement of next half-year, shall be reduced by one-eighteenth of the period of '*dies non*' subject to a minimum of 10 days."

(IV) Delete sub-clause (a1) of sub-regulation 1.

(V) Renumber clause (b) of sub-regulation (1) as sub-regulation (3).

(VI) Insert the following as sub-regulation (4):

"(4) While affording credit of half-pay leave, fraction of a day should be rounded off to the nearest day.

Provided that in the case of an employee not in permanent employ or quasi – permanent employ, no half pay leave shall be granted unless the authority competent to grant leave has reasons to believe that the employee will return to duty on its expiry except in the case of an employee who has been declared completely and permanently incapacitated for further service by a medical authority."

(vii) Insert the following as NOTE below sub-regulation (4):

" **NOTE:** The authority empowered to grant leave is not empowered to alter the nature of leave, though he has the power to refuse or revoke leave at any time according to the exigencies of the public service. There is no restriction on an employee at his option being granted half pay leave even when earned leave is due to him."

27. Amendments to Regulation 10(c).

(i) Insert a sub-heading: Commuted Leave above sub-regulation (c) of Regulation 10.

(ii) Renumber Regulation 10(c) as Regulation 26 and insert the figure (1) in brackets to denote it as a sub-regulation.

(iii) Renumber sub-clauses (i) and (ii) of sub-regulation (c) as sub-clauses (a) and (b) respectively.

(iv) Renumber sub-regulation (c)(iii) as sub-regulation (1-A).

(v) Renumber sub-clause (iii) as sub-regulation (2) and substitute with the following:

" (2) Where an employee, who has been granted Commuted Leave resigns from service or at his request permitted to retire voluntarily

without returning to duty, the commuted leave shall be treated as half pay leave and the difference between the leave salary in respect of commuted leave and half pay leave shall be recovered:

Provided that no such recovery shall be made if the retirement is by reason of ill health incapacitating the employee for further service or in the event of his death.

NOTE: Commuted leave may be granted at the request of the employee even when earned leave is due to him."

(vi) Insert the following as NOTE-1 and NOTE-2 below sub-regulation (2):

"NOTE-1: Commuted Leave upto 60 days without medical certificate to female employees on adoption of a child:

A female employee, on adoption of a child, may be granted Commuted Leave not exceeding 60 days without production of a medical certificate alongwith leave of the other kind due and admissible (including Leave not due) for a period of upto one year or till such time the child is one year old, whichever is earlier. However, this facility will not be admissible in case she is already having two surviving children at the time of adoption.

NOTE-2: Notwithstanding the requirement of production of medical certificate contained in sub-regulation (1) of Regulation 26 or sub-regulation (1) of Regulation 27, Commuted Leave for a period not exceeding 60 days may be granted in continuation of Maternity Leave granted under sub-regulation (1) of Regulation 6 of the Mormugao Port Employees' (Supplementary Leave) Regulations, 1966 alongwith other leave of the kind due and admissible (including Leave not due) upto a maximum of one year, if applied for."

28. Amendments to Regulation 10(d):

(i) Insert a sub-heading " LEAVE NOT DUE" above sub-regulation (d) of Regulation 10.

(ii) Renumber Regulation 10(d) with Explanation thereunder as Regulation 27 and substitute with the following:

"(1) Save in the case of leave preparatory to retirement, leave not due may be granted to an employee in permanent employ or quasi-permanent employ limited to a maximum of 360 days during the entire service on medical certificate, subject to the following conditions:

(a) the authority competent to grant leave is satisfied that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on its expiry;

(b) leave not due shall be limited to the half pay leave he is likely to earn thereafter;

(c) leave not due shall be debited against the half pay leave the employee may earn subsequently."

(iii) Delete Clause (6) of sub-regulation (d).

(iv) Renumber clause (8) of sub-regulation (d) as sub-regulation (2) and substitute as under:

"(2) Leave not due may also be granted to such of the temporary employees as are suffering from T.B., Leprosy, Cancer or mental illness, for a period not exceeding 360 days during entire service, subject to fulfillment of conditions in clauses (a) to (c) of sub-regulation (1) and further subject to the following conditions viz: -

(i) that the employee has put in a minimum of one year's service.

(ii) that the post from which the employee proceeds on leave is likely to last till his return to duty; and

(iii) that the request for grant of such leave is supported by a medical certificate as envisaged in Clauses (c) and (d) of sub-regulation (2) of Regulation 28."

(v) *Renumber clause (2) of sub-regulation (d) as sub-regulation (2) and substitute as under:*

"2(a) Where an employee, who has been granted leave not due resigns from service or at his request permitted to retire voluntarily without returning to duty, the leave not due shall be cancelled, his resignation or retirement taking effect from the date on which such leave had commenced, and the leave salary shall be recovered.

(b) Where an employee, who having availed himself of leave not due returns to duty but resigns or retires from service before he has earned such leave, he shall be liable to refund the leave salary to the extent the leave has not been earned subsequently:

Provided that no leave salary shall be recovered under Clause (a) or Clause (b) if the retirement is by reason of ill-health incapacitating the employee for further service or in the event of his death:

Provided further that no leave salary shall be recovered under Clause (a) or Clause (b), if the employee is compulsorily retired prematurely under Regulation 41 of the Mormugao Port Employees' (Pension & Gratuity) Regulations, 1966 or is retired under Fundamental Regulation 56(j) or Fundamental Regulation 56(l)."

(vi) *Delete clause (3) of sub-regulation (d).*

(vii) *Insert the following as NOTE-1 below sub-regulation 2:*

" NOTE-1: Medical authorities for recommending leave in cases of Tuberculosis and Leprosy:

The appropriate medical authority in the case of employees suffering from Tuberculosis will be –

- (i) the employee's authorised medical attendant;
- (ii) the Medical Officer-in-charge of a recognised sanatorium in the case of an employee undergoing treatment in a recognised sanatorium;
- (iii) a Tuberculosis Specialist recognised as such by the State Administrative Medical Officer concerned in the case of an employee receiving treatment at his residence; and
- (iv) a qualified Tuberculosis Specialist or a Civil Surgeon in the case of an employee suffering from tuberculosis, other than pulmonary tuberculosis.

The appropriate medical authority in cases of employees suffering from Leprosy will be –

- (i) the employee's authorised medical attendant or a Civil Surgeon; or
- (ii) the Medical Officer-in-charge of a recognised leprosy institution where the patient is undergoing treatment; or
- (iii) a Specialist in leprosy recognised as such by the State Administrative Medical Officer concerned."

(viii) *Insert the following as NOTE-2 below sub-regulation 2:*

"NOTE-2: Medical Certificate not necessary for LND In continuation of Maternity Leave:

Notwithstanding the requirement of production of medical certificate contained in sub-regulation (1) of Regulation 26 or sub-regulation (1) of Regulation 27, Leave not due upto a maximum of one year may if applied for, be granted in continuation of Maternity Leave granted under sub-regulation (1) of Regulation 6 of the Mormugao Port Employees' (Supplementary Leave) Regulations, 1966."

29. Amendments to Regulation 13:

- (I) *Renumber the existing Regulation 13 as Regulation 28.*
- (II) *Renumber sub-regulation (a) as sub-regulation (1) and clauses (i) and (ii) as clauses (a) and (b) respectively.*
- (III) *Renumber sub-regulation (b) as sub-regulation (2), delete clause and renumber the remaining clauses as (a), (b) and (c) respectively and substitute as follows:*

"(2) Unless the Board in view of the exceptional circumstances of the case otherwise determines, no employee, who is not in permanent employ or quasi-permanent employ, shall be granted extraordinary leave on any one occasion in excess of the following limits:-

 - (a) three months;
 - (b) six months, where the employee has completed one year's continuous service on the date of expiry of leave of the kind due and admissible under these regulations, including three months' extraordinary leave under Clause (a) and his request for such leave is supported by a medical certificate as required by these regulations;
 - c) eighteen months, where the employee who has completed one year's continuous service is undergoing treatment for -
 - (i) Pulmonary Tuberculosis or Pleurisy of tubercular origin in a recognised sanatorium;

NOTE- The concession of extraordinary leave up to eighteen months shall be admissible also to an employee suffering from Pulmonary Tuberculosis or Pleurisy of tubercular origin who receives treatment at his residence under a tuberculosis specialist recognised as such by the State Administrative Medical officer concerned and produces a

certificate signed by that specialist to the effect that he is under his treatment and that he has reasonable chances of recovery on the expiry of the leave recommended."

(iv) Renumber sub-clause (2) as sub-clause (ii) and sub-clause (3) as sub-clause (iii).

(v) Insert the following as sub-clause (iv):

"(iv) Cancer or for mental illness in an institution recognised for the treatment of such disease or by a Civil Surgeon or Staff Surgeon or a specialist in such disease."

(vi) Renumber clause (iv) of sub-regulation (b) as clause (d) and substitute the figure "(1)" in brackets with the letter "a."

(vii) Delete clause (v) of sub-regulation (b) with the Explanation (1) and clause (2) thereunder

(viii) Insert the following as sub-regulation 3:

"(3) (a) Where an employee is granted extraordinary leave in relaxation of the provisions contained in Clause (d) of sub-regulation (2), he shall be required to execute a bond in Form 6 undertaking to refund to the Board the actual amount of expenditure incurred by the Board during such leave *plus* that incurred by any other agency with interest thereon in the event of his not returning to duty on the expiry of such leave or quitting the service before a period of three years after return to duty.

(b) The bond shall be supported by sureties from two permanent employees having a status comparable to or higher than that of the employee."

(ix) (a) Renumber sub-regulation (3) as sub-regulation (4).

(b) Substitute the words "maternity leave should" occurring between the words: "if intervened by " and "be treated" with the following words:

"any other kind of leave, shall."

(c) *Substitute the words* " clause (b) of Regulation 13" *with the words:* " sub-regulation (2)."

(x) *Delete sub-regulations (4) and (5).*

(xi) *Insert the following as NOTE below sub-regulation (4):*

"NOTE: EOL cannot run concurrently with notice in case of voluntary retirement:

"Extraordinary Leave" cannot be termed as leave standing to the credit of an employee and, therefore, it cannot run concurrently with the period of notice given by him for seeking voluntary retirement."

30. New Regulation 29:

(i) *Insert the following as a new Regulation 29:*

"29. Leave to probationer, a person on probation and an apprentice:

(1)(a) A probationer shall be entitled to leave under these regulations if he had held his post substantively otherwise than on probation.

(b) If, for any reason, it is proposed to terminate the services of a probationer, any leave which may be granted to him shall not extend.

(i) beyond the date on which the probationary period as already sanctioned or extended expires, or

(ii) beyond any earlier date on which his services are terminated by the orders of an authority competent to appoint him.

(2) A person appointed to a post on probation shall be entitled to leave under these regulations as a temporary or a permanent employee according as his appointment is against a temporary or a permanent post:

Provided that where such person already holds a lien on a permanent post before such appointment, he shall be entitled to leave under these regulations as a permanent employee.

(3) An apprentice shall be entitled to -

(a) leave, on medical certificate, on leave salary equivalent to half pay for a period not exceeding one month in any year of apprenticeship.

(b) extraordinary leave under Regulation 28."

31. New Regulation 30:

Insert the following as new Regulation 30:

"30. Persons re-employed after retirement:

In the case of a person re-employed after retirement, the provisions of these regulations shall apply as if he had entered Board's service for the first time on the date of his re-employment."

32. Amendments to Regulation 6-B

(i) *Renumber the existing Regulation 6B as Regulation 31.*

(ii) *Substitute the words and figures "120 or 160 days, as the case may be as prescribed in regulation B" with the words and figures: " 300 days."*

(iii) *Substitute clause (b) of sub-regulation (2) with the following:*

"(b) The employee on foreign service shall also be allowed to encash the earned leave at his credit on the date of his retirement in the manner provided in sub-regulation (2) of Regulation 32."

(iv) *Delete clause (c) along with the footnote of sub-regulation 2.*

(v) *Insert the following as a new sub-regulation (3):*

" (3) Where an employee is on foreign service in or under local body other than the one mentioned in Clause (a) of sub-regulation (2), leave preparatory to retirement shall be admissible to him only when he quits duty under the foreign employer:

Provided that where the employee continues in service under such foreign employer, the employee shall not be eligible for grant of cash payment in lieu of leave under Regulation 32."

33. Amendments to Regulation 7.

(I) *Renumber the existing Regulation 7 as Regulation 32 and substitute the existing heading: " LEAVE OTHER THAN REFUSED LEAVE NOT TO BE GRANTED BEYOND THE DATE OF RETIREMENT" with the following heading:*

" 32. Leave/Cash payment in lieu of leave beyond the date of retirement, compulsory retirement or quitting of service:"

(II) *Substitute sub-regulation (1) with clauses (a) and (b) thereunder with the following:*

(1) No leave shall be granted to an employee beyond -

(a) the date of his retirement, or

(b) the date of his final cessation of duties, or

(c) the date on which he retires by giving notice to Board or he is retired by Board by giving him notice or pay and allowances in lieu of such notice, in accordance with the terms and conditions of his service, or

(d) the date of his resignation from service.

(2) (a) Where an employee retires on attaining the normal age prescribed for retirement under the terms and conditions governing his

service, the authority competent to grant leave shall *suo motu* issue an order granting cash equivalent of leave salary for earned leave, if any, at the credit of the employee on the date of his retirement, subject to a maximum of 300 days.

(b) The cash equivalent under Clause (a) shall be calculated as follows and shall be payable in one lump sum as a one-time settlement.

No House Rent Allowance or Compensatory (City) Allowance shall be payable —

	Pay admissible on the date of retire- ment <i>plus</i> dearness allowance admissible <u>on that date.</u>		Number of days of unutilised earned leave at credit on the date of retire- ment subject to maximum of 300 days.
Cash =	30	x	
Equivalent			

(3) The authority competent to grant leave may withhold whole or part of cash equivalent of earned leave in the case of a employee who retires from service on attaining the age of retirement while under suspension or while disciplinary or criminal proceedings are pending against him, if in the view of such authority there is a possibility of some money becoming recoverable from him on conclusion of the proceedings against him. On conclusion of the proceedings, he will become eligible to the amount so withheld after adjustment of Board dues, if any."

(iii) *Number the proviso below clause (b) of sub-regulation (1) as sub-regulation 4 and substitute as follows:*

"4(a) Where the service of an employee has been extended in the interest of public service beyond the date of his retirement, he may be granted.

(i) during the period of extension, any earned leave due in respect of the period of such extension *plus* the earned leave which was at his credit on the date of his retirement subject to a maximum of 180 days/300 days, as the case may be, as prescribed in Regulation 22.

(ii) after expiry of the period of extension, cash equivalent in the manner provided in sub-regulation (2) in respect of earned leave at credit on the date of retirement, *plus* the earned leave earned during the period of extension, reduced by the earned leave availed of during such period, subject to a maximum of 300 days.

(b) The cash equivalent payable under sub-clause (ii) of clause (a) of this sub-regulation shall be calculated in the manner indicated in Clause (b) of sub-regulation (2) above."

34. Amendments to sub-regulation (6) of Regulation 7:

Renumber clause (1) of sub-regulation (6) of Regulation 7 as sub-regulation (5) of Regulation 32 and substitute as follows:

"(5) An employee, who retires or is retired from service in the manner mentioned in Clause (c) of sub-regulation (1), may be granted *suo motu*, by the authority competent to grant leave, cash equivalent of the leave salary in respect of earned leave at his credit, subject to a maximum of 300 days and also in respect of all the half pay leave at his credit provided this period does not exceed the period between the date on which he so retires or is retired from service and the date on which he would have retired in the normal course after attaining the age prescribed for retirement under the terms and conditions governing his service. The cash equivalent shall be equal to the leave salary as admissible for earned leave and/or equal to the leave salary as

admissible for half pay leave *plus* dearness allowance admissible on the leave salary for the first 300 days, at the rates in force on the date the employee so retires or is retired from service. The pension and pension equivalent of other retirement benefits and *ad hoc* relief/graded relief on pension shall be deducted from the leave salary paid for the period of half pay leave, if any, for which the cash equivalent is payable. The amount so calculated shall be paid in one lump sum as a one-time settlement. No House Rent Allowance or Compensatory (City) Allowance shall be payable.

Provided that if leave salary for the half pay leave component falls short of pension and other pensionary benefits, cash equivalent of half pay leave shall not be granted.

(5-A) Where an employee is compulsorily retired as a measure of penalty under the provisions of the Mormugao Port Employees' (Classification, Control & Appeal) Regulations, 1964, and the disciplinary authority has not imposed any reduction in the amount of his pension (including gratuity) under the Mormugao Port Employees (Pension & Gratuity) Regulations, 1966, the authority competent to grant leave shall *suo motu* issue an order granting cash equivalent of leave salary for earned leave, if any, at credit of the employee on the date of such retirement, subject to a maximum of 300 days in the manner indicated in Clause (b) of sub-regulation (2).

(6) (a) (i) Where the services of an employee are terminated by notice or by payment of pay and allowances in lieu of notice, or otherwise in accordance with the terms and conditions of his appointment, he may be granted, *suo motu*, by the authority competent to grant leave, cash

equivalent in respect of earned leave at his credit on the date on which he ceases to be in service subject to a maximum of 300 days;

(ii) If an employee resigns or quits service, he may be granted *suo motu*, by the authority competent to grant leave, cash equivalent in respect of earned leave at his credit on the date of cessation of service, to the extent of half of such leave at his credit, subject to a maximum of 150 days;

(iii) An employee who is re-employed after retirement may on termination of his re-employment, be granted, *suo motu*, by the authority competent to grant leave, cash equivalent in respect of earned leave at his credit on the date of termination of re-employment, subject to a maximum of 300 days, including the period for which encashment was allowed at the time of retirement.

(b) The cash equivalent payable under Clause (a) shall be calculated in the manner indicated in Clause (b) of sub-regulation (2) and for the purpose of computation of cash equivalent under sub-clause (iii) of Clause (a), the pay on the date of the termination of re-employment shall be the pay fixed in the scale of post of re-employment before adjustment of pension and pension equivalent of other retirement benefits, and the dearness allowance appropriate to that pay."

35. Amendments to Regulation 8B:

Renumber the existing Regulation 8B as Regulation 32-A.

36. *Renumber the existing Regulation 8-C as Regulation 32-B.*

37. Amendments to sub-regulations (3) and 4 of Regulation 7.

(I) Renumber sub-regulation (3) as Regulation 32-C and substitute as follows:

"32-C Cash equivalent of leave salary in case of death in service:

In case an employee dies while in service, the cash equivalent of the leave salary that the deceased employee would have got had he gone on earned leave that would have been due and admissible to him but for the death on the date immediately following the death and in any case not exceeding leave salary for 300 days, shall be paid to his family in the manner specified in Regulation 32-D without any reduction on account of pension equivalent of death-cum-retirement gratuity.

NOTE: - In addition to the cash equivalent of leave salary admissible under this regulation, the family of the deceased employee shall also be entitled to payment of dearness allowance only as per orders issued in this behalf separately."

(ii) Delete sub-regulations (4) and (5).

38. NEW REGULATION 32-D:

Insert the following as a new Regulation 32-D:

"32-D. Cash equivalent of leave salary in case of invalidation from service:

An employee, who is declared by a medical authority to be completely and permanently incapacitated for further service may be granted, *suo motu*, by the authority competent to grant leave, cash equivalent of leave salary in respect of leave due and admissible, on the date of his invalidation from service, provided that the period of leave for which he is granted cash equivalent does not extend beyond the date on which he would have retired in the normal course after attaining the age

prescribed for retirement under the terms and conditions governing his service. The cash equivalent thus payable shall be equal to the leave salary as calculated under sub-regulation (5) of Regulation 32. An employee not in permanent employ or quasi-permanent employ shall not, however, be granted cash equivalent of leave salary in respect of half pay leave standing at his credit on the date of his invalidation from service."

39. NEW REGULATION 32-E

Insert the following as a new Regulation 32-E:

"32-E Payment of cash equivalent of leave salary in case of death etc of employee:

In the event of the death of an employee while in service or after retirement or after final cessation of duties but before actual receipt of its cash equivalent of leave salary payable under Regulation 32, 32-B and 32-C, **such** amount shall be payable –

- (i) to the widow, and if there are more widows than one, to the eldest surviving widow if the deceased was a male employee, or to the husband, if the deceased was a female employee;

EXPLANATION.– The expression " eldest surviving widow" shall be construed with reference to the seniority according to the date of the marriage of the surviving widows and not with reference to their ages;

- (ii) failing a widow or husband, as the case may be, to the eldest surviving son; or an adopted son;

- (iii) failing (i) and (ii) above, to the eldest surviving unmarried daughter;

- (iv) failing (i) to (iii) above, to the eldest surviving widowed daughter;

- (v) failing (i) to (iv) above, to the father;
- (vi) failing (i) to (v) above, to the mother;
- (vii) failing (i) to (vi) to the eldest surviving brother below the age of eighteen years;
- (viii) failing (i) to (vii) above, to the eldest surviving unmarried sister;
- (ix) failing (i) to (viii) above, to the eldest surviving widowed sister;
- (x) failing (i) to (ix) above, to the eldest surviving married daughter; and
- (xi) failing (i) and (x) above, to the eldest child of the eldest predeceased son."

40. NEW REGULATION 32-F:

(i) *Insert the following as a new Regulation 32-F:*

"32-F. Cash equivalent of leave salary in case of permanent absorption in public sector undertaking/ autonomous body wholly or substantially owned or controlled by the Central/ State Government:

An employee who has been permitted to be absorbed in a service or post in or under a corporation or company wholly or substantially owned or controlled by the Central Government or State Government or in or under a body controlled or financed by one or more than one such Government shall be granted *suo motu* by the authority competent to grant leave cash equivalent of leave salary in respect of earned leave at his credit on the date of absorption, subject to a maximum of 300 days. This will be calculated in the same manner as indicated in Clause (b) of sub-regulation (2) of Regulation 32."

(ii) *Insert the following as NOTE-1:*

"NOTE-1: Cash equivalent of leave salary for earned leave to be paid in cases of voluntary retirement/ premature retirement /invalidation even if the period goes beyond the date of superannuation:

Encashment of Earned Leave due and admissible may be allowed in cases of premature/voluntary retirement or retirement on superannuation, even if this exceeds the period between the date on which the employee retires and the date on which he would have retired in the normal course on superannuation."

(iii) Insert the following as NOTE-2:

"NOTE-2: Benefit of Increment falling due during leave in the case of death while on leave:

In the case of an employee who dies while on any kind of leave for which leave salary is payable, a lumpsum ex-gratia payment, in addition to the normal entitlements under leave regulations, may be allowed to the member of his family as specified in Regulation 32-E. The ex-gratia payment shall be equivalent to the difference between the amount of leave salary as well as cash equivalent of leave salary admissible as per regulations and 32-C of the M.P.E (Leave) Regulations, 1964 and the amount of leave salary as well as cash equivalent of leave salary which would have been admissible if the benefit of the increment falling due during currency of leave period up till date of death was allowed from its due date without waiting for rejoining duty of the employee. The Head of Department may issue the necessary order sanctioning the amount of ex-gratia in each individual case."

(iv) Insert the following as NOTE-3:

"NOTE-3: Exemption from Income-tax . In computing the total income of a previous year of any person, any payment received by an employee as the cash equivalent of the leave salary in respect of the period of earned leave at his credit at the time of his retirement on superannuation or otherwise shall not be liable to income-tax."

(v) *Insert the following as NOTE-4:*

"NOTE-4: To persons retiring with CPF benefits:

In case of persons retiring with CPF benefits, the amount of employer's contribution *plus* the interest thereon, and the amount of gratuity received may be treated as pensionary benefits. For purpose of calculating the pension, the following formula may be adopted:-

Total amount of employer's contribution to
CPF *plus* Interest till the date of retirement.

Pension= $\frac{\text{Total amount of employer's contribution to CPF plus Interest till the date of retirement.}}{\text{Commutation factor as per age on next birthday} \times 12}.$

For calculating the pension equivalent of gratuity (PEG), the formula will be as follows: -

PEG = $\frac{\text{Gratuity}}{\text{Commutation factor} \times 12}.$

41. Amendments to Regulation 14:

(I) *Renumber Regulation 14 as Regulation 33.*

(II) *Delete sub-regulations (5) and (6a).*

(III) *Renumber clause (b) of sub-regulation (6) as sub-regulation (5) and substitute the words:*

"Where such employee is re-employed during such leave, he shall also be entitled during such leave to leave salary as admissible under this

regulation reduced by the amount of " occurring at the beginning of the clause with the following words:

" In the case of an employee who is granted leave earned by him during the period of re-employment, the leave salary shall be based on the pay drawn by him exclusive of the."

(iv) Delete the proviso below clause (b) of sub-regulation (6).

(v) Delete clause (c) of sub-regulation (6).

(vi) Insert the following as a new sub-regulation (6):

"6(a) If in the case of an employee who retires or resigns from the service, the leave already availed of is more than the credit so due to him, necessary adjustment shall be made in respect of leave salary, if any, overdrawn.

(b) Where the quantum of earned leave already availed of by an employee who is dismissed or removed from service or who dies while in service is in excess of the leave credit under Clause (b) of sub-regulation (2) of Regulation 23, the overpayment of leave salary shall be recovered in such cases."

42. New Regulation 34:

Insert the following as a new Regulation 34:

"34. **SAVING**: All the existing instructions, which are not contrary to any of the provisions of these Regulations and all instructions, which cover matters not specifically covered by these Regulations, shall continue to be in force until they are amended, modified or cancelled."

43. New Regulation 35:

(i) Insert a heading "**V – MISCELLANEOUS**" above the following new Regulation to be inserted as Regulation 35.

(II) Insert the following as a new Regulation 35:

"35. ADOPTION OF CENTRAL GOVERNMENT'S ORDERS/ INSTRUCTIONS/RULES:

In applying the foregoing regulations and in respect of matters not dealt within these Regulations, the Central Civil Services (Leave) Rules, 1972 and the orders/ instructions of the Central Government issued thereunder from time to time shall be followed insofar as they are not inconsistent with the provisions of these Regulations, subject to such exceptions and modifications as the Board may from time to time determine."

44. New Regulation 36:

Insert the following as a new Regulation 36:

"36. RELAXATION OF THE PROVISIONS AND REGULATIONS IN INDIVIDUAL CASES:

When the Board is satisfied that the operation of any one of these Regulations causes or is likely to cause undue hardship in any particular case, it may by order, notwithstanding anything contained in these Regulations, for reasons to be recorded in writing dispense with or relax the requirements of that regulation to such extent and subject to such exceptions and conditions as it may consider necessary for dealing with the case in a just and equitable manner.

Provided that no such order shall be made except with the approval of the Central Government."

45. Renumber the existing Regulation 15 as Regulation 37.

FOOT-NOTE: Principal Regulations: G.S.R. no. 964 dated 2.2.64 notified in the Gazette of India dated 1.7.64.

SUBSEQUENT AMENDMENTS:

1. G.S.R. no. 1174(E) dated 14.12.88
2. G.S.R. no. 180(E) dated 25.3.91
3. G.S.R. no. 274(E) dated 23.5.97
4. G.S.R. no. 335(E) dated 4.6.98
5. G.S.R. no. 364(E) dated 19.5.99